

**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG  
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI**

**TESIS**

Oleh :

**SALMAN RASIDI**

**NIM : 03/PEKI/682**

**Program Studi Pengkajian Islam**



**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2005**



**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG  
KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI**

**TESIS**



Oleh :

**SALMAN RASIDI**

**NIM : 03/PEKI/682**

**Program Studi Pengkajian Islam**



**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2005**

650.3

RAS

k.

c.1.



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salman Rasidi  
NIM : 03/PEKI/682  
Tempat/Tgl. Lahir : Tebing Tinggi, 27 Agustus 1960  
Pekerjaan : Guru/Dosen Al-Hikmah Tebing Tinggi  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 210 lk. VI Tebing Tinggi

menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul **“KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI”** benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya.

Medan, April 2005

Yang membuat pernyataan



Salman Rasidi



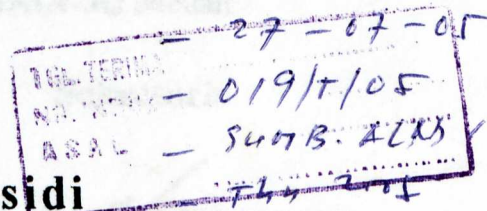
## PERSETUJUAN



Tesis Berjudul :

### KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI

Oleh :



**Salman Rasidi**  
NIM : 03/PEKI/682

Dapat disetujui dan disahkan sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Pengkajian Islam Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara Medan.

Medan, April 2005

Pembimbing I

**Prof. Dr. H. Haidar Putra Daulay, MA**

Pembimbing II

**Dr. Saiful Akhyar Lubis**



## PENGESAHAN

Tesis berjudul "**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI**" an. Salman Rasidi, Nim 03 PEKI 682 Program studi Pengkajian Islam telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Program Pascasarjana IAIN- SU Medan pada tanggal, 16 Mei 2005.

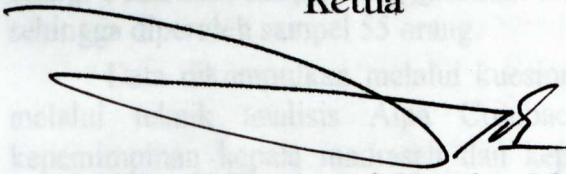
Tesis ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Master of Arts (MA) pada Program studi Pengkajian Islam.

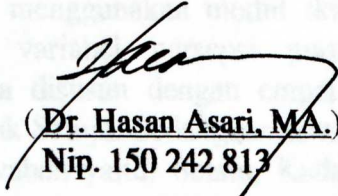
Medan, 16 Mei 2005

**Panitia Sidang Munaqasyah Tesis Program  
Pascasarjana IAIN-SU Medan**

Ketua

Sekretaris

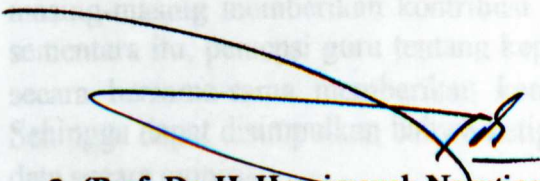
  
( Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, MA. )  
Nip. 150 216 584

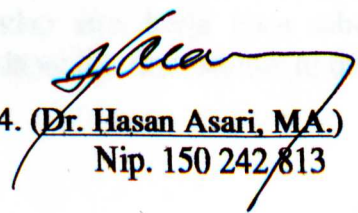
  
( Dr. Hasan Asari, MA. )  
Nip. 150 242 813

Anggota

  
1. ( Prof. Dr. H. Haidar Daulay, MA. )  
Nip. 150 087 306

  
2. ( Dr. Saiful Akhyar Lubis, MA. )  
Nip. 150 220 911


  
3. ( Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, MA. )  
Nip. 150 216 584

  
4. ( Dr. Hasan Asari, MA. )  
Nip. 150 242 813



Mengetahui

Direktur PPs IAIN-SU

  
Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, MA.  
Nip. 150 216 584



## Abstract

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja terhadap etos kerja guru-guru MTs se-kota Tebing Tinggi.

Penelitian ini mengajukan tiga hipotesa. Pertama, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja guru MTs se-kota Tebing Tinggi. Kedua, kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja guru MTs se-kota Tebing Tinggi. Ketiga, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja guru MTs se-kota Tebing Tinggi.

Populasi penelitian ini adalah para guru madrasah tsanawiyah di kota Tebing Tinggi, baik yang berstatus pegawai negeri sipil maupun yang tidak, yang berjumlah 136 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik Stratified Proportional Random Sampling sehingga diperoleh sampel 55 orang.

Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan modul skala Likert, melalui teknik analisis Alpha Cronbach. Untuk variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja disusun dengan empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju, Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Sedangkan untuk variabel etos kerja guru disusun dengan empat alternatif jawaban yaitu: Selalu, Kadang-kadang, Jarang dan Tidak pernah.

Pemberian nilai (skor) untuk masing-masing jawaban dari pernyataan positif di beri bobot 1-2-3 dan 4. Sedangkan jawaban dari pernyataan negatif diberi bobot: 4-3-2 dan 1. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi dan regresi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa  $r_{y1} = 0,389$  dan  $r^2_{y1} = 0,15$ ,  $r_{y2} = 0,627$  dan  $r^2_{y1.2} = 0,448$ . Hal ini berarti bahwa, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala Madrasah dan kepuasan kerja masing-masing memberikan kontribusi terhadap etos kerja masing-masing memberikan kontribusi terhadap etos kerja guru sebesar 15% dan 39% sementara itu, persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap etos kerja guru sebesar 45%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis dapat diterima karena di dukung oleh data secara empiris.



## Abstract

This research is to find out the contribution of teachers' perception to headmasters' leadership and satisfaction in work ethos of MTs (Islamic Junior High School) teachers in Tebing Tinggi. This research proposes three hypotheses. First, teachers' perception to headmasters' leadership contributes positively to work ethos of MTs teachers in Tebing Tinggi. Second, work satisfaction gives positive contribution in work ethos of MTs teachers in Tebing Tinggi. Third, teachers' perception to headmasters' leadership and work satisfaction simultaneously contribute positively to work ethos of MTs teachers in Tebing Tinggi.

The research population is 136 of MTs teachers in Tebing Tinggi, whether they are official or unofficial teachers. Sample is 55 teachers which was drawn by a stratified proportional random sampling technique.

The data is collected by using questionnaires designed according to Likert Scale and analyzed by Alpa Cronbach. Variable 'teachers' perception to headmasters' leadership and work satisfaction is measured by 4 (four) alternative answers, those are; (very agree, agree, disagree, very disagree). Variable work ethos of teachers' is also measured by 4 (four) alternative answers, those are; always, often, rare, and never). Each positive answer is scored by points; 1, 2, 3, or 4. Each negative answer is scored by points; 4, 3, 2, or 1.

The analysis technique used in this reseach is Correlation and Regression technique. It is found that  $r_{y1} = 0,389$  and  $r_{2-y1} = 0,15$ ,  $r_{y2} = 0,627$  and  $r_{2y1.2} = 0,448$ . This means that teachers' perception to each headmaster leadership and work satisfaction gives contribution to work ethos of MTs teachers as big as 15 % and 39%. Teachers perception to headmasters' leadership and work satisfaction simultaneously give contribution to work ethos of MTs teacher as 45%. It is concluded that the three hypotheses above can be accepted and confirmed by emphirical data.



## اختصار البحث

يهدف البحث يقصد لتعبير آراء المدرسين عن رئاسة رئيس المدرسة وسرورهم به في العمل و مدى اثرها على نشاطهم عملا في المدارس الثانوية بمدينة تبينغ تنغي. عبر هذا البحث ثلاث ظنون: أولا: رأى المدرسون الى أن رئاسة رؤساء المدارس الثانوية هناك تؤثر اثرا ايجابيا على نشاطهم في العمل. ثانيا: إن الشعور بالسرور به في العمل والسرور به يؤثر اثرا ايجابيا على نشاط المدرسين الثانويين في العمل هناك. ثالثا: آراء المدرسين عن رئاسة رؤساء المدارس الثانوية بمدينة تبينغ تنغي سرورهم في العمل تؤثر على نشاطهم في العمل اثرا ايجابيا.

أما المجموع لهذا البحث فسائر المدرسين في المرسلات الثانوية بمدينة تبينغ تنغي سواء كانوا حكوميا أو غير حكوميين، عددهم مائة وستة و ثلاثون نفرا. فالنماذج منهم خمس و خمسون نفرا. أحدهم الباحث على سبيل الهزيمة من حيث مراحل و وظائفهم. جمع الباحث لإثبات ذلك على سبيل الحوار وفقا بمقياس ليكرت و على منهج التحليل الذى و صفة البا كروبيش.

أما قامة المسألة المتعلقة بآراء المدرسين عن رئاسة رؤساء المدارس الثانوية و سرورهم في العمل فإنها تنظم على أربع أجوبة مختارة و هي: شدة الموافقة. والموافق، غير موافق شدة الرد. بالنسبة اقامة المسألة نشاط المدرسين فى العمل تنظم على أربع أجوبة مختارة وهي لايزال، وتارة و نادر و نادر جدا، او لا يكون و لومرة واحدة.

إن مقياس القيمة لكل جواب عليها على صفة ايجابية على قرار القيمة ١، ٢، ٣ و ٤. فمقياس القيمة لكل جواب على صفة سلبية بقرار القيمة ١، ٢، ٣، ٤. أما منهج التحليل المستخدمة لهذا البحث فهو منهج الصلة والرجعية على رموز مايلي:

$$r-y1 = 0,389 \text{ dan } r^2-y1 = 0,15, ry2 = 0,627 \text{ dan } r^2 y1,2 = 0,448.$$

هذا يدل على أن آراء المدرسين و انتباههم على رئاسة رئيس المدرسة وسرورهم فى العمل، فإن كل منهما يؤثر على نشاط المدرسين فى العمل على قدر ١٥% و ٣٩%. بينما كان الجانبان يؤثر على نشاطهم فى العمل على قدر ٤٥%، إذ فإن الظنون المذكورة مقبولة اسنادا على ادلة مرصولة فيها واقعية طبيعية.



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Republik Indonesia Nomor :158 Tahun 1987 Nomor : 0543/u/1987.

### A. Konsonan

Fonen konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagai dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini disajikan daftar Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	Sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er



ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syim	sy	es dan ye
ص	Sad	s	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	t	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbaik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrop
ي	Ya	y	ye



## B. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah	a	A
	Kasrah	i	i
	Dammah	u	u

Contoh :

فتح

ضرب

علم



## KATA PENGANTAR

### C. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
	Fathah dan alif atau ya	a	a dan garis di atas
	Kasrah dan ya	i	i dan garis di atas
	Dammah dan wau	u	u dan garis atas

Contoh :

رمى

صام رمضان

فيها منافع

يكتبون ما يمكرون



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Adapun judul penelitian ini adalah : “Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru-Guru MTs se-Kota Tebing Tinggi”. Shalawat dan salam disampaikan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menyampaikan ajaran Islam yang benar-benar sempurna.

Penulis telah mendapat bantuan dan bimbingan dari semua pihak untuk menyelesaikan penelitian ini. Pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Kepada para Kepala Sekolah se-Kota Tebing Tinggi yang telah memberi izin dalam melakukan penelitian ini selesai dilakukan.
2. Pimpinan Program Pascasarjana IAIN SU Medan, yang telah memberikan rekomendasi, sehingga penelitian berjalan dengan lancar.
3. Prof. Dr. H. Haidar Putra Daulay, MA sebagai Pembimbing I yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan berbagai kemudahan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
4. Dr. Syaiful Akhyar Lubis, MA, sebagai Pembimbing II, berkat bimbingan dan pengarahan beliau, peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

Akhirnya, penulis mengakui bahwa penelitian ini yang penulis laporkan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran penulis harapkan bagi kesempurnaan penelitian ini.

Medan, Maret 2005

Peneliti



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI.....	i
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ii
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Kegunaan Penelitian.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS.....	 7
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Yang Relevan.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	25
a. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Etos Kerja Guru.....	25
b. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru.....	27
c. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru ...	28
D. Hipotesis.....	30



BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	31
	A. Tempat Penelitian.....	31
	B. Metode Penelitian.....	31
	C. Populasi dan Sampel.....	31
	1. Populasi.....	31
	2. Sampel.....	32
	D. Defenisi Operasional.....	37
	E. Instrumen Penelitian.....	37
	F. Uji Coba Instrumen.....	40
	G. Teknik Pengumpulan Data.....	42
	H. Analisis Data Hasil Penelitian.....	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN.....	44
	A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	44
	1. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah ....	44
	2. Kepuasan Kerja.....	45
	3. Etos Kerja.....	47
	B. Pengujian Persyaratan Analisis.....	48
	C. Pengujian Hipotesis.....	55
	1. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Etos Kerja.....	55
	2. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru.....	57
	3. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja.....	58
BAB V	KESIMPULAN, DISKUSI DAN SARAN.....	61
	A. Kesimpulan.....	61
	B. Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA.....	63
	LAMPIRAN.....	66
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	



## DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Keadaan Populasi Guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi .....	32
Tabel 2	Penyebaran Populasi Berdasarkan Strata .....	33
Tabel 3	Hasil Perhitungan Sampel Berdasarkan Strata Populasi .....	35
Tabel 4	Penentuan Sampel Berdasarkan Strata Tingkat Pendidikan, Golongan/Kepangkatan, Masa Kerja dan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 5	Kisi-Kisi Penyusunan Instrumen.....	39
Tabel 6	Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan Instrumen .....	42
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Data Variabel Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah .....	44
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru-Guru.....	46
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Data Variabel Etos Kerja .....	47
Tabel 10	Rangkuman Analisis Uji Normalitas Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	49
Tabel 11	Rangkuman Analisis Korelasi Antara Variabel $X_1$ , $X_2$ Dan Y .....	51
Tabel 12	Rangkuman Analisis Regresi X Dan Y .....	52
Tabel 13	Rangkuman Analisis Regresi $X_2$ Dan Y .....	53
Tabel 14	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji “t” Variabel $X_1$ Dan Y.....	56
Tabel 15	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji “t” variabel $X_2$ dengan Variabel Y .....	57
Tabel 16	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji “ F “ variabel $X_1$ dan $X_2$ dengan Y .....	58
Tabel 17	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dan Uji “ F “ Variabel $X_1$ dan $X_2$ Dengan Y .....	59
Tabel 18	Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial.....	60



## DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.	Hubungan Antara Variabel yang Diteliti.....	29
Gambar 2.	Histogram Skor Variabel Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Etos Kerja .....	45
Gambar 3.	Histogram Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	46
Gambar 4.	Histogram Skor Variabel Etos Kerja.....	47
Gambar 5.	Nilai Hasil Normalitas Variabel Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Etos Kerja .....	49
Gambar 6.	Nilai Hasil Normalitas Variabel Kepuasan Kerja Guru .....	50
Gambar 7.	Nilai Hasil Normalitas Variabel Etos Kerja .....	50
Gambar 8.	Grafik Hubungan Antara Variabel $X_1$ dan Y.....	54
Gambar 9.	Grafik Hubungan Antara Variabel $X_2$ dan Y.....	54
Gambar 10.	Grafik Interaktif Antara Variabel $X_1$ , $X_2$ dan Y .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	66
Lampiran 2. Data Penelitian.....	81
Lampiran 3. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	82
Lampiran 4. Analisis Statistik Dasar.....	94
Lampiran 5. Perhitungan Tingkat Pengetahuan dan Pencapaian Responden ...	100
Lampiran 6. Uji Normalitas .....	102
Lampiran 7. Uji Independensi Antar Variabel Bebas .....	104
Lampiran 8. Uji Linearitas Variabel $X_1$ Terhadap Y .....	105
Lampiran 9. Korelasi Sederhana.....	108
Lampiran 10. Korelasi Ganda .....	110
Lampiran 11. Korelasi Parsial.....	111



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan sumber belajar yang sangat mendukung keberhasilan proses belajar mengajar. Oleh karena itu, para guru harus banyak mempersiapkan dirinya sebelum tampil di depan peserta didiknya dalam menyampaikan bahan (materi pelajaran). Guru menjadi tokoh sentral yang digugu dan ditiru oleh peserta didik dalam memperoleh ilmu pengetahuan melalui proses belajar mengajar disekolah atau diluar sekolah, sehingga perkembangan kognitif, afektif dan psikomotorik peserta didik mengalami peningkatan menuju kedewasaan yang optimal dalam kepribadian dan kehidupannya di masa depan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal sangat membutuhkan guru yang profesional dalam bidangnya agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Sebagai pendidik, guru diharapkan dapat menanamkan nilai-nilai yang menyumbang bagi pembentukan dan pengembangan kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, guru harus bisa menciptakan kondisi yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan peserta didik dalam kehalusan budi dan kematangan pribadi. Disamping itu, guru juga berperan untuk mengajar ilmu pengetahuan yang pada gilirannya menumbuhkan rasa ingin tahu dan daya kreatif peserta didik. Pembentukan kepribadian yang seimbang di kalangan para pendidik akan memberikan kemampuan dasar pada peserta didik untuk menangani permasalahan hidupnya dengan tepat.

Para guru dapat melaksanakan tugas dengan efektif untuk meningkatkan hasil kerja bila guru tersebut memiliki etos kerja. Etos kerja adalah nilai yang dipilih secara sadar sehingga menjadi watak dan kebiasaan seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain adanya nilai-nilai tertentu yang bersifat positif dan menjadi motivasi bagi guru untuk melaksanakan tugasnya.



Tahun-tahun terakhir ini etos kerja guru MTs kota Tebing Tinggi semakin jauh dari harapan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena di lapangan dan beberapa wawancara dengan para guru, antara lain, guru sering terlambat datang dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan. Guru mengajar tidak dirancang dengan baik, karena jarang sekali guru membuat program pengajaran sebelum mengajar. Guru enggan menggunakan alat peraga dan menerapkan cara-cara baru dalam melaksanakan tugas. Disamping itu, hasil belajar siswapun masih jauh dari yang diharapkan. Guru terkesan bahwa mengajar hanya melaksanakan tugas tanpa peduli terhadap hasil belajar. Keadaan yang demikian itu dapat menimbulkan persoalan dalam proses belajar mengajar, bila tidak dicari usaha-usaha penanggulangan yang tepat dalam upaya perbaikan etos kerja yang demikian.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi etos kerja guru adalah persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah. Pandangan guru tentang kepemimpinan kepala madrasah berarti pandangan guru tentang proses mempengaruhi seluruh aktivitas (kegiatan) yang dilaksanakan oleh kepala madrasah terhadap para guru. Keberhasilan kepala madrasah akan dipengaruhi oleh pelaksanaan fungsi kepemimpinannya. Pemimpin yang baik biasanya menjelaskan/menjelaskan sasaran atau tujuan yang hendak dicapai, melibatkan bawahan dalam membuat keputusan, bersifat demokratis dan dapat menciptakan hubungan yang baik antar individu. Kenyataan yang ditemukan dari fenomena-fenomena di lapangan antara lain kurang terbukanya kepala madrasah terhadap saran-saran dari para guru sehingga kepeduliannya terhadap aturan-aturan dan anjuran kepala sekolah menjadi berkurang. Kepala madrasah terlalu bersikap formal sehingga kurang dekat dengan guru, kemudian jarang sekali melibatkan guru dalam merencanakan program sekolah serta kurang melibatkan guru-guru dalam mengambil keputusan.

Disamping faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah, juga ditemukan fenomena lain yang diduga dapat memengaruhi etos kerja guru. Misalnya banyak guru yang merasa kurang puas dalam melaksanakan tugasnya.



Hal ini tampak dalam perilaku guru yang kurang semangat dalam bekerja. Kepuasan dalam bekerja merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan dan kinerja yang optimal sehingga guru-guru termotivasi untuk saling berprestasi dalam kebaikan. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana kepala madrasah membina, membantu dan memperhatikan segala problem dan kesulitan para guru tersebut. Ada keluhan yang menyatakan bahwa kepala madrasah tidak adil dalam membagi jam tugas mengajar dan terlalu menuntut tanggung jawab yang besar. Sementara imbalan yang mereka peroleh sangat jauh dari pemenuhan kebutuhan. Kepala madrasah kurang memberikan penghargaan atas apa yang telah mereka capai. Sikap kepala madrasah yang terlalu menuntut hak dan tanggung jawab, sering membuat mereka menjadi tersinggung dan jauh dari keharmonisan. Manajemen yang selalu tertutup dan pihak yayasan/madrasah, kurang memberikan kesempatan untuk berkarir, berprestasi dan kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis berkeinginan untuk meneliti berapa besar kontribusi yang diberikan oleh faktor persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja terhadap etos kerja guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Proses pendidikan dan pengajaran di madrasah dapat berhasil apabila ditunjang oleh kondisi yang dinamis dan dimiliki secara keseluruhan dalam lembaga itu sendiri. Pencapaian kondisi yang demikian sangat bergantung pada berbagai unsur antara lain : kepala madrasah, pegawai administrasi, guru, sarana dan prasarana fisik serta strategi yang diterapkan lembaga tersebut. Guru adalah sebagai salah satu komponen suatu sistem, mempunyai peran yang penting sebagai pelaksana operasional program pendidikan dan pengajaran. Untuk mencapai etos kerja guru yang baik perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya.



Faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi etos kerja guru adalah : a) Sikap terhadap profesi guru, diduga berpengaruh terhadap etos kerja, karena bila seseorang bersikap positif terhadap profesinya sebagai guru, tentu akan mencintai pekerjaannya dan selalu berusaha untuk mencapai prestasi yang tinggi. b) Kepuasan kerja, adalah keadaan dalam diri seseorang yang merasa senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi keinginannya, kebutuhan, harapan dan ambisi. Variabel ini diduga berpengaruh terhadap etos kerja guru. c) Pandangan terhadap diri sendiri (konsep diri), juga di duga memberikan kontribusi terhadap etos kerja guru, karena seseorang yang mempunyai konsep diri yang baik akan mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi, d) Insentif, adalah rangsangan yang datang dari luar diri sendiri dan yang berbentuk uang dan barang. Sehingga menimbulkan kemungkinan untuk bekerja dengan hasil yang terbaik. Variabel ini diduga mempunyai kontribusi terhadap etos kerja guru. e) persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah, juga diperkirakan memberikan kontribusi terhadap etos kerja guru. karena kepemimpinan kepala madrasah adalah perilakunya dalam melaksanakan pengarahan, pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan tugas menurut persepsi mereka. Semakin negatif persepsi guru tersebut semakin rendah pula wibawa kepala madrasah terhadap guru. Guru tidak segan-segan melanggar aturan-aturan yang dibuat kepala madrasah. Faktor-faktor tersebut dikemukakan oleh Herbert<sup>1</sup>, Sutermeister<sup>2</sup>, Wexley dan Yulk<sup>3</sup> serta Hersey dan Blanchard.<sup>4</sup>

Dari keterangan diatas, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel bebas tersebut diduga mempunyai kontribusi terhadap etos kerja guru. Berdasarkan

---

<sup>1</sup> Theodore. T. Herbert, *Dimensions Of Organizational Behavior*. (New York : MC Millan Publishing Co. Inc, 1981), h. 12

<sup>2</sup> Robert A Sutermeister, *People And Productivity*. (New York. Mc Grow-Hill Book Company, 1976), h. 18

<sup>3</sup> K.N Wexley dan G.A Yulk, *Organizational Behavior and Personal Psychology*. (Homewood, Illions, 1977), h. 23

<sup>4</sup> P Hersey and K.H. Blanchard, *Management Of Organization Behavior*. (Englewood Cliff. New Jersey. Prentice Hall, 1977), h. 27



kenyataan di lapangan yang didasarkan pada latar belakang masalah, maka kesenjangan yang sangat menonjol atau fenomena yang dominan adalah masalah kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Banyak variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi etos kerja guru. Sehubungan dengan keterbatasan penulis baik dari segi kemampuan akademik, biaya, tenaga, maupun waktu maka tidak mungkin untuk melakukan penelitian terhadap semua variabel bebas tersebut. Oleh karena itu, peneliti membatasi hanya pada faktor persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja yang diperkirakan cukup besar pengaruhnya terhadap etos kerja guru.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat kontribusi antara persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi ?
2. Apakah terdapat kontribusi antara kepuasan kerja terhadap etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi ?
3. Apakah terdapat kontribusi persepsi guru tentang sifat-sifat kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah terhadap etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi.
2. Kontribusi kepuasan kerja terhadap etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi.



3. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi.

#### **F. Kegunaan/Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Sebagai bahan pertimbangan bagi Kanwil Departemen Agama dalam membina etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi.
2. Sebagai bahan masukan bagi kepala madrasah dalam usaha meningkatkan etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi.
3. Sebagai bahan masukan yang berarti bagi guru-guru dari segi teoritis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru MTs Se-Kota Tebing Tinggi, sehingga termotivasi untuk meningkatkan etos kerjanya.
4. Sebagai bahan perbandingan untuk meneliti lebih mendalam tentang etos kerja guru.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

###### a. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan pandangan seseorang tentang suatu objek peristiwa atau kejadian yang dapat dilihatnya. Seseorang dalam memandang suatu objek belum tentu memiliki persepsi yang sama dengan orang lain. Perbedaan tersebut dapat terjadi karena adanya suatu proses yaitu mulai dari cara mereka melihat, mengartikan atau menilai suatu objek yang dapat ditangkap. Thoha mengartikan "Persepsi merupakan proses kognitif yang dialami oleh seseorang dalam memahami informasi tentang suatu objek, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan maupun lewat penciuman".<sup>1</sup>

Milton dalam Noviard di mengartikan bahwa "*Perception is the process of selection, organization and interpretation of stimuli from environment*"<sup>2</sup>. Forgas mendefenisikan persepsi sebagai proses penyerapan informasi tentang lingkungan. Persepsi seseorang terhadap sesuatu akan menghasilkan kesan tentang sesuatu tersebut.<sup>3</sup>

Dalam menginterpretasikan informasi yang diterima seseorang tentang obyek, peristiwa, ide atau kegiatan tertentu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : pengalaman observasi, kecerdasan dan intensitas perhatian yang diberikan Crow dan Crow dalam hal ini

---

<sup>1</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali, 1986), h. 45.

<sup>2</sup> George. R. Milton. *Human Behavior In Organization Tree Of Behavior*. (Engleword Cliffs, N.J. Prentice-Hall. Inc, 1991), h. 18.

<sup>3</sup> Ronald H. Forgas, *Perceptions*, (New York : Mc.Graw Hill), Inc, 1976), h. 8.



mengemukakan bahwa perbedaan individu dalam persepsi disebabkan oleh : a) Kesiapan fisik dari organ sensori, b) Kepentingan, c) Pengalaman masa lalu, d) Tingkat perhatian dan e) Kekuatan stimulus.<sup>4</sup> Apa yang dipersepsi seseorang, itulah yang merupakan realita bagi orang tersebut tentang informasi yang diterimanya mengenai obyek, peristiwa atau kegiatan. Hal ini akan mempengaruhi perilakunya.

Informasi-informasi tentang suatu obyek, peristiwa atau kegiatan dapat diterima melalui proses pengamatan, pandangan, perabaan maupun lewat penciuman. Informasi yang diterima diseleksi oleh individu sesuai dengan kepentingan utama masing-masing individu. Gambaran realita individu yang dihasilkan merupakan pandangan realita individu yang dikonstruksikan menurut gambaran masing-masing. Sebagaimana kenyataan di atas juga berlaku bagi guru. Informasi tersebut diinterpretasikan kedalam bentuk pendapat atau pandangan. Pendapat atau pandangan tersebut merupakan realita kepemimpinan kepala sekolah menurut guru-guru.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah hasil interpretasi seseorang terhadap informasi suatu objek yang dilahirkan pendapatnya tentang objek tersebut.

#### b. Pengertian Kepemimpinan

Kepala madrasah sebagai lembaga pendidikan formal harus mampu menerapkan peran kepemimpinan secara baik. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses mempengaruhi sekelompok orang untuk menjalankan tugas-tugas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sebagaimana dijelaskan Koontz dan kawan-kawan dalam Burhanuddin :

---

<sup>4</sup> Lesterd Crow and Alice Crow, *General Psychology*, (New Jersey : Englewood Cliffs, 1973), h. 57.



"We defined leadership as influence, the art of process of influencing people so that they will strive willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals. This concept can be enlarged to imply not only willingness to work but also willingness to work with deal and confidence".<sup>5</sup>

Kepemimpinan tidak lain adalah sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berjuang, bekerja, secara suka rela dan penuh antusias kearah pencapaian tujuan kelompok. Konsep tersebut bisa diperluas, implikasinya tidak hanya sekedar mau bekerja, tetapi juga mempunyai kemauan bekerja yang disertai perasaan penuh semangat dan kepercayaan.

Menurut Hersey dan Blanchard : "*Leadership is the process of influencing the activities of an individual or group in efforts toward goal achievement in a given situation*".<sup>6</sup> Berarti pada intinya kepemimpinan merupakan proses didalam mempengaruhi aktivitas orang lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi atau organisasi tertentu. Kepemimpinan itu dapat berlangsung dalam organisasi maupun bukan dalam organisasi.

Locke mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah-langkah menuju suatu sasaran bersama.<sup>7</sup> Didalamnya ada berbagai kegiatan yang dilakukan baik karena tanggung jawab formal maupun karena dorongan untuk mencapai tujuan-tujuan bersama karena motivasi kerja yang tinggi.

---

<sup>5</sup> Burhanuddin, *Analisa Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo, 1994), h. 62.

<sup>6</sup> P. Hersey and K.H. Blanchard, *Management of Organizational Behavior*, (New Jersey : Englewood Cliff, 1977), h. 86.

<sup>7</sup> E. A. Locke, *Organizational Behavior And Human Performance*. (New York : Mc Graw Hill, 1969), h. 92.



Berdasarkan tujuan, sasaran dan imbalan serta komunikasi berbagai kegiatan bersama dalam kepemimpinan dapat diwujudkan.

Perilaku pemimpin yang paling utama ialah membujuk (*inducing*) atau mempengaruhi (*influencing*) para anggota organisasi untuk bertindak dengan berbagai cara. Ia selalu tampil sebagai model (teladan) bagi para pengikutnya. Seseorang pemimpin tidak berarti apa-apa jika tidak ada pengikut atau anggota. Ditegaskan oleh Kouzes dan Posner bahwa "*There is no leadership without someone following*".<sup>8</sup> Pemimpin hanya dapat menjalankan kepemimpinannya dengan mempengaruhi bawahan sehingga dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan pendapat di atas menurut hemat penulis, kepemimpinan ialah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain sehingga mereka mau melakukan suatu kegiatan secara sukarela dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepala sekolah selaku pemimpin juga diharapkan mempunyai kemampuan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Sehingga tujuan pendidikan dapat dicapai secara optimal.

Seiring dengan pendapat di atas, Nawawi dan Hadari mengemukakan bahwa kepemimpinan yang efektif akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Secara operasional fungsi kepemimpinan yaitu : a) Fungsi instruktif, b) Fungsi konsultatif, c) Fungsi partisipatif, d) Fungsi delegasi dan e) Fungsi pengendalian.<sup>9</sup> Fungsi instruktif adalah kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah. Fungsi konsultatif dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik yang dapat dipergunakan untuk

---

174. <sup>8</sup> Kouzes Dan B. Z. Posner, *Credibility*. (San Fransisco : Jessey Bass Publishing. 1993), h.

<sup>9</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan*,. (Jakarta: Bumi Aksara, 1985). h. 36.



memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan. Fungsi partisipatif adalah usaha pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Fungsi delegasi adalah memberikan pelimpahan wewenang membuat, menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Sehubungan dengan lima fungsi pokok kepemimpinan di atas Nawawi mengemukakan tiga fungsi pokok kepala sekolah Pertama merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Kedua, mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antara personal agar seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Ketiga, mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal dalam proses belajar mengajar disekolah.<sup>10</sup>

Pandangan para pegawai atau bawahan terhadap kepemimpinan atasan merupakan produk dari apa yang dilakukan pemimpin terhadap bawahannya di dalam menjalankan kepemimpinannya. Menurut Armstrong, ada tiga saran pokok seorang pemimpin, yaitu : (1) Mendapatkan keterkaitan dan kerjasama dan kelompoknya, (2) mengerakkan kelompoknya untuk mencapai sasaran yang telah disetujui,

---

<sup>10</sup> *Ibid.*, h. 41.



(3) menggunakan sebaik-baiknya keterampilan, energi dan bakat kelompoknya.<sup>11</sup>

Dengan demikian, apabila seorang kepala sekolah menjalankan sasaran pokok tersebut dengan baik, maka persepsi bawahan akan timbul dan responsif dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, atau sebaliknya jika tidak terarah dengan baik kepada sasaran maka akan kecil dukungan terhadapnya, disamping faktor sifat, gaya memimpin maka kemampuan juga menentukan persepsi bawahan (guru-guru) dalam tugas. Kepercayaan antara kepala sekolah dengan guru-guru membentuk pandangan tersendiri tentang kepemimpinan kepala sekolah.

Pengarahan, pemberian motivasi, komunikasi, pengawasan, memberikan bimbingan serta pendelegasian wewenang pada guru-guru dijadikan sebagai indikator variabel kepemimpinan kepala sekolah. Pengarahan berarti memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan untuk kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan program sekolah. Pemberian motivasi dimaksudkan agar guru-guru selalu bekerja lebih sungguh-sungguh, bergairah, menunjukkan rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Kegiatan berkomunikasi dengan guru dilakukan dalam rangka penyampaian informasi, ide, petunjuk untuk memperlancar pelaksanaan program sekolah. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah dimaksudkan untuk mengetahui apakah aktivitas sekolah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, bila terjadi penyimpangan maka pemecahannya akan dicari. Bimbingan berarti usaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan yang dilakukan guru-guru dalam melaksanakan tugasnya. Pendelegasian wewenang pada guru-guru untuk membuat atau menetapkan suatu keputusan.

---

<sup>11</sup> Michael Armstrong, *A Handbook Of Human Resource Management*. (Jakarta : PT Gramedia, 1994), h. 93.



Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah adalah pandangan para guru tentang cara-cara kepala madrasah dalam mengarahkan, memotivasi, komunikasi, mengawasi tugas-tugas profesi guru, membimbing dan pendelegasian wewenang kepada para guru.

## 2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara harfiah dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerja dapat memenuhi keinginan, kebutuhan dan harapan atau ambisinya.<sup>12</sup> Sementara Happock mengatakan, bahwa kepuasan kerja adalah kombinasi dari unsur-unsur psikologis, fisiologis dan lingkungan menyebabkan seseorang akan berkata saya puas akan pekerjaan saya.<sup>13</sup>

Selanjutnya, As'ad dalam Umar mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak jelas dalam sikap positif para guru dalam melaksanakan tugasnya dan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya.<sup>14</sup> Sementara Dessler juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diperoleh individu dari pengalamannya dalam bekerja. Kepuasan adalah masalah perseorangan, tergantung kepada kebutuhan individu yang ingin dipuaskan.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> A.S. Hornby, *Oxford Advanced Learner's Dictionary Of Current English*. (3<sup>rd</sup>ed). (Oxford University Press, 1974), h. 770.

<sup>13</sup> Robert Happock, *Job Satisfaction In Cecil Co.* Miskel Educational Education. (New York. Random Horse. Inc, 1978), h. 20.

<sup>14</sup> M. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta : Lembaga Manajemen YKPN, 1980), h. 36.

<sup>15</sup> Gary Dessler, *Organization And Management a Contingen Ce Approach*. (New York. Prentice Hall, 1978), h. 208.



Setiap orang mempunyai dua kategori kebutuhan yang saling berkaitan, yang masing-masing mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap perbuatan manusia yaitu kebutuhan akan material dan kebutuhan non material. Apabila seseorang tidak puas terhadap pekerjaannya, masa yang selalu disalahkan adalah lingkungan tempat ia bekerja. Sebaliknya jika ia merasa puas ia jarang menghubungkan pekerjaannya dengan kondisi lingkungan dimana ia bekerja, tetapi ia memuji dirinya sendiri dan pekerjaannya saja.

Kepuasan kerja bukan saja meningkatkan rasa gembira tetapi juga memantapkan kemandirian seseorang dalam bekerja dan berperilaku. Dengan rasa puas dengan ia rasakan ia akan semakin bersemangat dan giat dalam bekerja, seperti diungkapkan oleh Herbert, ia menjelaskan :

“The degree of satisfaction the young adult derives from this job has a market influence on the quality and quantity of his work. Satisfaction increased his motivation to do what he is capable of doing and to learn more about the work so that he can perform it more effectively. It also increase ego involvement in his work, and this father increases his motivation”.<sup>16</sup>

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai (guru-guru) terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan pengembangan diri untuk lebih profesional dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya.

Pencapaian kepuasan kerja setiap orang dapat dilakukan dengan memberikan dorongan (motivasi) dan perangsang yang bersifat material dan non material. Dengan demikian diharapkan mereka mau bekerja

---

<sup>16</sup> Theodore. T. Herbert, *Dimensions Of Organizational Behavior*. (New York : MC Millan Publishing Co. Inc, 1981), h. 237.



dengan sepenuh hati, bekerja dengan giat dan bergairah. Krech D, Cruth Field. R dan Ballakey Egerton menemukan ada banyak faktor yang menjadi penentu dari kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah : a) Kepuasan kerja berkaitan dengan imbalan materi b) Kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri c) Kepuasan kerja berkaitan dengan kemampuan pimpinan dan teman sejawat dalam bekerjasama.<sup>17</sup> Perangsang non material yang ada hubungannya dengan kepuasan kerja adalah sikap perilaku pimpinan terhadap bawahannya memberikan kegiatan bekerja kepada bawahannya. Organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja serta kebijakan-kebijakan organisasi yang berupa aturan-aturan dalam organisasi juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Pencapaian kepuasan dan tujuan sangat terkait dengan unsur kepala sekolah, guru-guru, pegawai dan kebijakan organisasi serta iklim organisasi. Hoy dan Miskel menjelaskan bahwa “*Organizational climate is the set of enduring characteristic's that describe an organization distinguish it from other organization*”.<sup>18</sup>

Interaksi dari unsur-unsur yang saling berkaitan dalam organisasi akan mempengaruhi kerja pegawai pada organisasi dimana mereka bekerja. Stoner menjelaskan “*in fact, organization may be defined as a structured system of relationships that coordinates the effort of group of people toward the achievement of specific objective*”.<sup>19</sup> Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab terhadap pembinaan iklim kerjasama di sekolah.

---

<sup>17</sup> Krech. D. Crutch Field. R ; and Egerton Ballackey, *Individual In Society*. (New York: Mc. Graw Hill Bode Company, 1982), h. 213.

<sup>18</sup> W.K. Hoy, and C.G. Miskel, *Educational Administration, Theory, Research and Practice*, (New York : Random Home Inc, 1978), h. 37.

<sup>19</sup> A.F. Stoner James, *Management*. (New Delhi: Prentice Hall International. Inc, 1987), h. 331.



Untuk mendapatkan kepuasan terhadap banyak faktor (aspek) yang harus dipenuhi, di antara aspek-aspek kepuasan kerja meliputi : pekerjaan, gaji, kenaikan pangkat, supervisi dan hubungan dengan teman sejawat.<sup>20</sup> Sementara Manullang menyatakan bahwa yang menjadi aspek-aspek kepuasan kerja di antaranya :

“a) Penempatan yang tepat, b) Latihan atau pendidikan yang sistematis, c) Promosi yang objektif, d) Pekerjaan yang terjamin e) Mengikut sertakan wakil-wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, f) Kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan g) Pemberian fasilitas-fasilitas untuk rekreasi h) Pemberian informasi kepada karyawan”.<sup>21</sup>

Herzberg, Hoy dan Miskel telah melakukan penelitian tentang motivasi dan menemukan dua kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu :

“Positive events are dominated by references to intrinsic of the job (achievement, recognition, work its elf, responsibility), while the negative events are dominated by extrinsic factor (interpersonal relations with superior and peers, technical supervision, company policy and administration, working condition and personal life”.<sup>22</sup>

Dalam penemuan ini terdapat dua faktor yang membedakan yaitu faktor positif yang disebut dengan motivator atau faktor pemuas yang meliputi : prestasi, merasa dihargai, pekerjaan kreatif dan menantang, tanggung jawab, peningkatan dan faktor negatif disebut dengan pemelihara seperti kebijakan organisasi hubungan kerja, status pekerja, keamanan pekerja, kehidupan pribadi dan pengajian.

---

<sup>20</sup> P.C. Smith, L.M. Kendall, and C.I. Hulin, *The Measurement of Satisfaction in Work, a Strategy for Study Attitudes*, (Chicago Hill : Mc Nally and Company, 1969), h. 98.

<sup>21</sup> B. Marullang, *Dasar-Dasar Management*, (Jakarta :Ghalia Indonesia, 1981), h. 62.

<sup>22</sup> W.K. Hoy and C.G. Miskel, *Education Administration, Theory, Research and Practice*, (New York : Random Home Inc, 1978), h. 1020.



Herzberg, Hersey dan Blanchard, "*Motivation hygiene theory*"<sup>23</sup> bahwa yang berperan sebagai motivator dalam kepuasan kerja seseorang adalah keberhasilannya, penghargaan atas prestasi yang dicapainya, tanggung jawab semakin berat dan kemungkinan pengembangan diri. Sedangkan yang berperan sebagai faktor hygiene adalah kebijakan administrasi, kondisi pekerjaan, supervisi, hubungan antar pribadi, gaji pribadi atau upah, status, serta jaminan rasa aman.

Memiliki dan banyak pendapat di atas rasanya kepuasan tidak akan didapati tanpa pemenuhan kebutuhan setiap individual. Begitu juga dengan guru-guru tidak akan merasa puas tanpa pemenuhan kebutuhan yang mereka harapkan. Oleh karena itu dapat diuraikan indikator-indikator kepuasan kerja adalah : a) Pekerjaan itu sendiri yang meliputi ; (1) variasi pekerjaan, (2) otonomi pekerjaan, (3) keberartian pekerjaan, (4) kecocokan pekerjaan, b) Lingkungan kerja yang meliputi ; (1) kondisi fisik ruangan, (2) hubungan sosial, (3) keamanan, (4) disiplin kerja.

### 3) Etos Kerja

Keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan tidak hanya tergantung pada sistem pengelolaan yang baik, tersedianya fasilitas yang memadai. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah tersedianya sejumlah guru yang profesional dan mempunyai pengabdian yang tinggi.

Darmodihardjo mengemukakan bahwa dalam melaksanakan tugasnya, guru berperan sebagai pengelola proses belajar mengajar, fasilitator perkembangan siswa, agen pembaruan, dan pengganti orang tua yang tercermin dalam kinerja mereka.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> P. Hersey, and K.H. Blanchard, *Management Of Organization Behavior*. (Englewood Cliff. New Jersey. Prentice Hall, 1977), h. 16.

<sup>24</sup> Darji Darmodihardjo, *Peran Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Analisis Pendidikan*. No. 1 Tahun IV, h. 40-42.



Kepribadian yang memperlihatkan internalisasi sikap, perasaan dan nilai-nilai sangat diharapkan dari seorang guru. kepribadian ini merupakan landasan dari kompetensi yang harus dimiliki guru dalam menunjang kinerjanya. Implikasi dari konsep ini adalah bahwa guru dalam menjalankan tugas dan peranannya perlu memiliki nilai-nilai dalam bentuk “etos Kerja”.

Solomon mengatakan bahwa etos berasal dari bahasa Yunani yaitu “etos” yang berarti sifat atau adat yang dipakai Aristoteles dan Plato untuk menerangkan studi mereka tentang nilai-nilai dan cita-cita Yunani dengan maksud untuk memahami tata aturan sosial yang menentukan dan membatasi tingkah laku.<sup>25</sup>

Sementara menurut Magnis “etos adalah sikap, kemauan yang diambil seseorang atau sekelompok orang yang sifatnya otonom”.<sup>26</sup>

Menurut Soekito “etos sebagai istilah filsafat berarti suatu karakter yang harus menjadi watak seseorang dalam memainkan peranannya dalam kegiatan tertentu”.<sup>27</sup> Dan menurut Suseno “etos adalah sikap dasar seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan pekerjaan”.<sup>28</sup>

Dari beberapa pengertian atau definisi tentang etos di atas dapat dilihat bahwa etos maupun etos kerja adalah suatu yang mendasari seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilandasi oleh semangat untuk bekerja optimal. Seseorang yang melakukan pekerjaan haruslah berperinsip kepada asas penyelesaian tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberbankan kepadanya.

<sup>25</sup> Robert R. Solomon, *Ethics, An Introduction*. Terjemahan R. Andre Karo-Karo. (Jakarta : Erlangga, 1984), h. 89.

<sup>26</sup> Franz Von. Magnis, *Menuju Etos Pekerjaan Yang Bagaimana ?*. Prisma No : 11 Tahun VII, (Jakarta : LP3 ES, 1978), h. 23-24.

<sup>27</sup> Wiratno Soekito, *Etos Sosial, Suatu Refleksi*, Prisma No. 11 Tahun VII. (Jakarta : LP3 ES, 1978), h. 3.

<sup>28</sup> Suseno, Franz Magnis, *Etos Sosial*. (Jakarta : Gramedia, 1989), h. 110.





658.3

RAS

k. e.1

19

Pengertian etos kerja yang dikemukakan di atas dipertegas lagi oleh Aziz sebagai motivasi dan semangat kerja yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan.<sup>29</sup> Lebih lanjut, ia membagi etos kerja berdasarkan sumbernya menjadi empat macam yaitu etos kerja ekonomis, etos kerja religius, etos kerja hobi dan etos kerja paternalistik.

Etos kerja ekonomis muncul karena seseorang memiliki motivasi ekonomis dalam bekerja. Ini berarti seseorang merasa termotivasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan apabila ia merasa ada keuntungan ekonomis yang diperlehnya dari pekerjaan tersebut. Etos kerja religius ada pada semua orang yang beragama. Nilai-nilai yang bersumber dari ajaran agama yang dianut seseorang memberikan motivasi baginya dalam bekerja. Etos kerja hobi yang dimiliki seseorang dapat merangsangnya untuk bekerja keras, atau tekun dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Itulah sebabnya ada orang yang lupa makan karena asyiknya bekerja. Orang ini menurut orang Belanda disebut sebagai "lahap bekerja". Etos kerja paternalistik berorientasi vertikal, dan etos kerja ini muncul apabila orang melaksanakan pekerjaan tertentu karena takut pada tegoran atau sanksi dari atasan, sehingga orang tersebut berpura-pura seperti orang yang bersungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan. Etos kerja seperti ini dapat membelenggu kreativitas, membuat ketergantungan pada orang lain. Oleh karena itu, etos kerja paternalistik ini tidak diharapkan dimiliki oleh para guru di sekolah.

Selain keempat etos kerja yang disebutkan di atas, ada etos kerja yang muncul dari kebudayaan. Menurut Lawang Etos kerja ini disebut etos kerja budaya, karena pembahasan tentang etos kerja tidak bisa dipisahkan dari pembicaraan tentang nilai-nilai yang dalam sosiologi

---

<sup>29</sup> Nashrullah Aziz, *Pusat Sumber Daya Manusia Dan Rantau Cultur*. (Haluan, 11 Januari 1992), h. 4.



sering disebut dengan sistem nilai budaya.<sup>30</sup> Nilai-nilai itu erat hubungannya dengan kebudayaan dan masyarakat. Setiap masyarakat atau setiap kebudayaan memiliki nilai-nilai tertentu mengenai sesuatu. nilai-nilai adalah gambaran mengenai apa yang diinginkan, yang pantas, yang berharga, yang mempengaruhi perilaku orang yang memiliki nilai-nilai tersebut.

Sebagian besar warga masyarakat mengenai hal-hal yang harus mereka anggap amat bernilai dalam hidup. Sistem nilai budaya biasanya berfungsi sebagai pedoman tertinggi bagi perilaku manusia. Robin, sebagaimana dikutip Abdullah, mengemukakan bahwa nilai-nilai berfungsi sebagai kriteria dalam pemilihan atau seleksi sistem perilaku. Dengan demikian, maka etos adalah bagian dari sistem nilai.<sup>31</sup>

Abdullah mengemukakan bahwa etos kerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu : 1) Kedudukan kerja dalam hierarki nilai, dan 2) ada perbedaan dasar dalam memilih dari berbagai jenis pekerjaan. Yang pertama berarti apakah kerja dianggap sebagai suatu keharusan atau suatu pilihan yang diinginkan, yang kedua apakah pekerjaan "ini" (guru misalnya) lebih penting dari pekerjaan "itu" (wartawan).<sup>32</sup>

Etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh etos kerja kelompok kerjanya. Berdasarkan keadaan tersebut, serta makna etos kerja yang dikemukakan Aziz di muka tadi, maka bila ditinjau dari segi manajemen, etos kerja sering disamakan dengan semangat kerja, padahal kedua konsep itu berbeda. Etos kerja menyangkut nilai-nilai sedangkan semangat kerja menyangkut perasaan. Hasley mengamati "semangat kerja sebagai

---

<sup>30</sup> M.Z Lawang Robert, *Pengantar Sosiologi*. (Jakarta : Karunika Universitas Terbuka, 1985), h. 102.

<sup>31</sup> Taufik Abdullah, *Beberapa Aspek Etos Kerja Masyarakat Minangkabau Di Sumatera Barat*. (Padang. Universitas Andalas, 1983), h. 40.

<sup>32</sup> *Ibid.*, h. 58.



semata-mata soal dari perasaan, karena semangat kerja merupakan sikap kesediaan perasaan seseorang untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik yang menyebabkan ia dengan antusias melaksanakan pekerjaannya.<sup>33</sup> Kossen mengatakan semangat kerja mengacu pada sikap-sikap seseorang terhadap lembaga tempat ia bekerja, faktor pekerjaan dan rangsangan keuangan.<sup>34</sup>

Walaupun demikian, semangat kerja memancarkan pengaruh yang kuat atas iklim hubungan manusia dalam setiap organisasi. Pada hakekatnya, nilai-nilai itu meresapi dan menjiwai perilaku dan kebiasaan serta apa-apa yang dimiliki oleh masyarakat tertentu. Kebiasaan berfikir, kebiasaan berbuat dan hasil-hasilnya, semuanya disemangati oleh nilai-nilai tertentu yang disebut dengan sistem nilai budaya. Sistem ini merupakan rangkaian dan konsep-konsep abstrak yang hidup dalam masyarakat, mengenai apa yang harus dianggap penting, baik dan berharga, tetapi juga mengenai apa yang dianggap remeh, buruk, dan tidak berharga dalam hidup. Sistem nilai budaya ini menjadi pedoman dan pendorong perilaku manusia dalam hidup yang manifestasinya terlihat dalam perilaku manusia, baik secara perorangan maupun secara kelompok.

Suatu lingkungan kerja seperti sekolah mempunyai nilai-nilai yang tidak sama pada setiap tempat dimana sekolah itu berada. Bila seorang guru memasuki lingkungan sekolah yang baru dengan nilai-nilai tertentu, akan mudah menyesuaikan diri jika nilai-nilai yang dimilikinya serupa dengan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerjanya yang lama, dan begitu juga sebaliknya. Menurut Munandar, sebagaimana dikutip

---

<sup>33</sup> George D. Hasley, *Supervising People*, Terj. AS. Bagindo dan M. Ridwan, (Jakarta : Aksara Baru, 1983), h. 313.

<sup>34</sup> Stan Kossen, *The Human Side of Organizations 3 rd Edition*, Terj. Bakri Siregar, (Jakarta : Erlangga, 1986), h. 315.



Ravianto, nilai-nilai yang dimiliki seseorang bersifat stabil, mantap dan tahan lama.<sup>35</sup> Hal ini berarti nilai-nilai tidak dapat berubah dengan cepat. Karena itu, guru yang nilai-nilainya berbeda dengan yang di lingkungan kerjanya, memerlukan waktu lama untuk dapat menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerjanya, tetapi, menurut Benedict "orang yang telah menerima nilai-nilai tertentu sebagai dasar hidupnya maka ia tidak akan bisa mempertahankan nilai-nilai baru".<sup>36</sup>

Guru sebagai ujung tombak dalam proses belajar mengajar kadang kala mempunyai etos kerja atau etika yang baik, disiplin, teguh dan jujur meskipun mereka memperoleh gaji yang kecil. Pengabdian seperti itu menunjukkan bahwa mereka masih tetap memiliki etos kerja yang dapat diandalkan. Namun di sisi lain, terdapat juga guru yang sekedar menyandang gelar guru, tetapi disiplin, kejujuran, dan sikap hormat menghormati sesama guru maupun terhadap siswa tidak terdapat lagi pada mereka. Guru sering pula melanggar kode etik serta pedoman mengajar yang telah ditetapkan.

Myrdal (dalam Magnis) mengemukakan beberapa nilai dan sikap yang berhubungan dengan etos kerja. Nilai-nilai dan sikap tersebut meliputi efisiensi, tepat waktu, kejujuran, kesediaan untuk berubah, rasional dalam mengambil keputusan, energik, kerjasama, serta berorientasi ke masa depan.<sup>37</sup> Ahli lain, Santoso mengemukakan beberapa sifat dasar yang perlu dibangun dalam seluruh jenjang pendidikan, yaitu : "kejujuran, disiplin pribadi, keterbukaan, ketelitian, dan percaya pada diri sendiri, serta tahu batas kemampuan diri".<sup>38</sup> Sebagian dari nilai-nilai

<sup>35</sup> Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta : S.I.U.P, 1985), h. 85.

<sup>36</sup> Ruth Benedict, *Padang Samurai Dan Bunga Seruni : Pola-Pola Kebudayaan Jepang*. Terjemahan Pamudji. (Jakarta : Sinar Harapan, 1982), h. 22.

<sup>37</sup> Franz Von Magnis, *Menuju Etos Pekerjaan Yang Bagaimana ?*, h. 23-24.

<sup>38</sup> Slamet Imam Santoso, *Pendidikan Di Indonesia Dari Masa Ke Masa*, (Jakarta : Haji Masagung, 1987), h. 175.



tersebut bisa menjadi pendorong atau landasan etos kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya di sekolah.

Berdasarkan dari uraian yang telah dikemukakan di atas maka etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai sejauh mana guru-guru memiliki nilai-nilai kejujuran, disiplin, tanggung jawab, kerja keras, rasional, keterbukaan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Kejujuran adalah ketulusan hati guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disiplin adalah ketaatan guru atas kesadaran sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Bertanggung jawab berarti guru yang melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kerja keras berarti kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya. Rasional maksudnya guru dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan logis. Keterbukaan berarti keinginan dan kemauan guru menerapkan cara-cara baru dalam melaksanakan tugas.

## B. Penelitian Yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan variabel-variabel penelitian ini diantaranya yang dilakukan oleh :

- a. Irsan (1993) dalam penelitiannya tentang etos kerja guru SMP Kota Medan, menemukan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap etos kerja guru sebesar 22 %. Dengan menggunakan tehnik analisa data korelasi product moment dan regresi. Meneliti 108 responden yang ditentukan dengan teknik stratified random sampling.
- b. Amiruddin Siahaan (2000) dalam penelitiannya tentang kontribusi pengetahuan manajemen dan etos kerja terhadap unjuk kerja pengelola perguruan tinggi agama Islam Medan, menemukan kontribusi etos kerja terhadap unjuk kerja sebesar 30 %. Dengan menggunakan korelasi product moment dan regresi. Meneliti 53 responden yang ditentukan dengan teknik stratified random sampling.



- c. Helmi, Af (2000) dalam penelitiannya berjudul hubungan iklim kerjasama dan prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan tata usaha IAIN Raden Intan Bandar Lampung mengatakan bahwa 23 % kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh iklim kerjasama dan prestasi kerja karyawan tata usaha IAIN Raden Intan Bandar Lampung Dengan menggunakan tehnik analisis data korelasi product moment dan regresi dan penetapan sampel dengan tehnik stratified proportional random sampling.
- d. Asfiati (2000) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai kantor. Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah pendapatan/gaji ( $t = 3.115$ ,  $p = 0,03$  ;  $N = 54$ ), pengalaman kerja ( $t = 2,408$  ;  $p = 0,001$  ;  $N = N = 54$ ), kelompok/jenis jabatan ( $t = 2,328$ ,  $p = 0,002$  ;  $N = 54$ ) dan pelatihan/penataran ( $t = 2,315$  ;  $p = 0,02$  ;  $N = 54$ ) ! dari 73 orang dan melibatkan 54 orang responden. Dengan menggunakan tehnik analisis data korelasi product moment dan regresi dan penetapan sampel dengan tehnik stratified proportional random sampling.
- e. Amzad (2001) dalam penelitiannya, yang berjudul hubungan motivasi berprestasi dan pelaksanaan supervisi dengan kepuasan kerja guru-guru Madrasah Aliyah Kecamatan Sei Rampah Sumatera Utara, menemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja guru sebesar 44,3 %. Dengan menggunakan tehnik analisis data korelasi product moment dan regresi dan penetapan sampel dengan tehnik stratified proportional random sampling
- f. Yendarman (2001) dalam penelitiannya yang berjudul kontribusi insentif dan persepsi tentang kepemimpinan kepada sekolah terhadap etos kerja guru SMK Negeri kota Jambi mengatakan bahwa terdapat 40 % etos kerja guru SMK Negeri Jambi ditentukan kepala sekolah. Dengan menggunakan tehnik analisis



data korelasi product moment dan regresi dan penetapan sampel dengan tehnik stratified proportional random sampling.

### C. Kerangka Pemikiran

- a. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Etos Kerja Guru.

Keberhasilan kepala madrasah menggerakkan bawahan sangat tergantung pada kemampuan mempengaruhi agar mau bekerjasama dengan suka rela. Karena itu guru mempunyai pandangan tersendiri tentang kepemimpinan kepala madrasah. Persepsi para guru terbentuk dari interaksi antara kepala madrasah dengan para guru dan karyawan, informasi tentang kepemimpinan kepala madrasah dari para personil lainnya.

Kerjasama antara guru dengan kepala madrasah mungkin akan tercipta bila guru-guru mempunyai persepsi yang baik terhadap kepemimpinan kepala madrasah. Sedangkan persepsi guru akan baik tentang kepala madrasah apabila guru-guru merasa kepala madrasah memperlakukannya dengan baik, adil dan tanpa pilih kasih. Guru yang mempunyai kesan atau impresi yang baik akan berperilaku yang baik pula terhadapnya. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam mengarahkan atau memimpin diduga erat hubungannya dengan kewibawaannya. Makin besar kewibawaan kepala madrasah, makin positif pula persepsi guru terhadap kepala madrasah tersebut, dan ia cenderung mematuhi perintah-perintah dan ketentuan-ketentuan kepala madrasah. Dengan demikian, guru akan mau melaksanakan tugasnya dengan penuh kesungguhan dan bertanggung jawab.

Dalam melaksanakan tugas, guru mempunyai motif-motif tertentu. Sebagian motivasinya datang dari luar dan sebagian datang dari dalam dirinya. Ada kepala madrasah yang bisa memotivasi dan kadang-kadang ada pula yang kurang bisa. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah memberikan motivasi diduga mempengaruhi rasa senang guru, yang pada



gilirannya mempengaruhi kegairahan dan keterbukaannya dalam melaksanakan tugas instruksionalnya.

Disamping kemampuan memotivasi, kepala madrasah juga dituntut mampu menciptakan komunikasi dengan guru-guru. Terciptanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala madrasah akan tersedianya kesempatan bagi guru-guru untuk menyampaikan informasi kepada kepala madrasah, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas-tugasnya. Bila kepala madrasah memberikan kesempatan demikian secara terbuka, responsif dan persuasif, maka guru akan mempunyai persepsi yang baik tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam hal berkomunikasi dengan guru. Komunikasi yang baik diperkirakan akan mempengaruhi kejujuran, keterbukaan guru terhadap hal-hal, serta kedisiplinan.

Fungsi pengawasan kepala madrasah dalam memimpin guru-guru, dapat mengetahui aktivitas guru dan dalam keadaan tertentu ia langsung memberikan bantuan. Guru-guru pada umumnya bekerja dengan baik bila ia merasa diperhatikan, dihargai dan diberi bimbingan. Dengan demikian, guru akan melakukan tugas-tugasnya dengan lebih rasional dan bertanggung jawab.

Hal ini sesuai dengan pendapat Kouzes dan Posner bahwa *"There is no leadership without someone following"*.<sup>39</sup> Pemimpin hanya dapat menjalankan kepemimpinannya dengan mempengaruhi bawahan sehingga dapat berjalan dengan baik. Kemudian Hadari Nawawi mengemukakan tiga fungsi pokok kepala sekolah Pertama merencanakan, mengorganisasikan mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah. Kedua, mewujudkan hubungan manusiawi yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerjasama antara personal agar seluruhnya bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan

---

<sup>39</sup> Kouzes Dan Posner B. Z., *Credibility*, h. 174



efektif. Ketiga, mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal dalam proses belajar mengajar disekolah.<sup>40</sup>

Selanjutnya, menurut Armstrong, ada tiga saran pokok seorang pemimpin, yaitu : a) Mendapatkan keterkaitan dan kerjasama dan kelompoknya, b) mengerakkan kelompoknya untuk mencapai sasaran yang telah disetujui, c) menggunakan sebaik-baiknya keterampilan, energi dan bakat kelompoknya.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sebagaimana yang dipersepsi guru diduga akan mempengaruhi etos kerja guru secara positif.

b. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan setiap orang terhadap pekerjaannya dan ini semua terlihat dari sikap positif guru dalam menghadapi pekerjaannya.

Guru yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, diduga akan dapat meningkatkan etos kerjanya. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki etos kerja yang tinggi adalah apabila ia memiliki rasa puas dalam bekerja. Rasa puas dalam bekerja dapat diwujudkan lewat semangat dan giat dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan dedikasi dan loyalitas guru-guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan pengembangan diri untuk lebih profesional dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya. Guru dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya apabila didukung oleh sikap, nilai-nilai dengan kepribadian yang mantap. Kepribadian ini merupakan landasan dari

<sup>40</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan*, h. 41.

<sup>41</sup> Michael Armstrong, *A Handbook Of Human Resource Management*. h. 93.



efektif. Ketiga, mewujudkan pendayagunaan setiap personal secara tepat agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal dalam proses belajar mengajar disekolah.<sup>40</sup>

Selanjutnya, menurut Armstrong, ada tiga saran pokok seorang pemimpin, yaitu : a) Mendapatkan keterkaitan dan kerjasama dan kelompoknya, b) mengerakkan kelompoknya untuk mencapai sasaran yang telah disetujui, c) menggunakan sebaik-baiknya keterampilan, energi dan bakat kelompoknya.<sup>41</sup>

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sebagaimana yang dipersepsi guru diduga akan mempengaruhi etos kerja guru secara positif.

b. Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan perasaan setiap orang terhadap pekerjaannya dan ini semua terlihat dari sikap positif guru dalam menghadapi pekerjaannya.

Guru yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya, diduga akan dapat meningkatkan etos kerjanya. Hal ini disebabkan karena salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki etos kerja yang tinggi adalah apabila ia memiliki rasa puas dalam bekerja. Rasa puas dalam bekerja dapat diwujudkan lewat semangat dan giat dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan dedikasi dan loyalitas guru-guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan pengembangan diri untuk lebih profesional dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya. Guru dapat bekerja dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya apabila didukung oleh sikap, nilai-nilai dengan kepribadian yang mantap. Kepribadian ini merupakan landasan dari

<sup>40</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan*, h. 41.

<sup>41</sup> Michael Armstrong, *A Handbosk Of Human Resource Management*. h. 93.



kompetensi yang harus dimiliki guru dalam menunjang kinerjanya. Sikap, nilai-nilai dan kepribadian ini adalah bentuk dari etos kerja. Etos kerja merupakan sesuatu yang mendasari seseorang untuk melakukan kegiatan yang dilandasi oleh semangat untuk bekerja secara optimal.

Apabila seseorang guru memiliki kepuasan kerja dalam melaksanakan tugasnya, maka diduga guru tersebut akan memiliki etos kerja yang tinggi. Peningkatan etos kerja ini akan sangat mendukung terhadap kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Herbert, yaitu :

“The degree of satisfaction the young adult derives from this job has a market influence on the quality and quantity of his work. Satisfaction increased his motivation to do what he is capable of doing and to learn more about the work so that he can perform it more effectively. It also increase ego involvement in his work, and this father increases his motivation”.<sup>42</sup>

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai (guru-guru) terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja juga meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif dan meningkatkan pengembangan diri untuk lebih profesional dalam melakukan tugas-tugas yang diembannya.

c. Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru.

Kepemimpinan Kepala madrasah sebagaimana yang dipersepsikan oleh guru, diduga akan mempengaruhi etos kerja guru. Persepsi yang positif terhadap kepemimpinan kepala madrasah akan mengakibatkan kewibawaan kepala madrasah makin baik dimata guru. Bila demikian halnya, maka guru

---

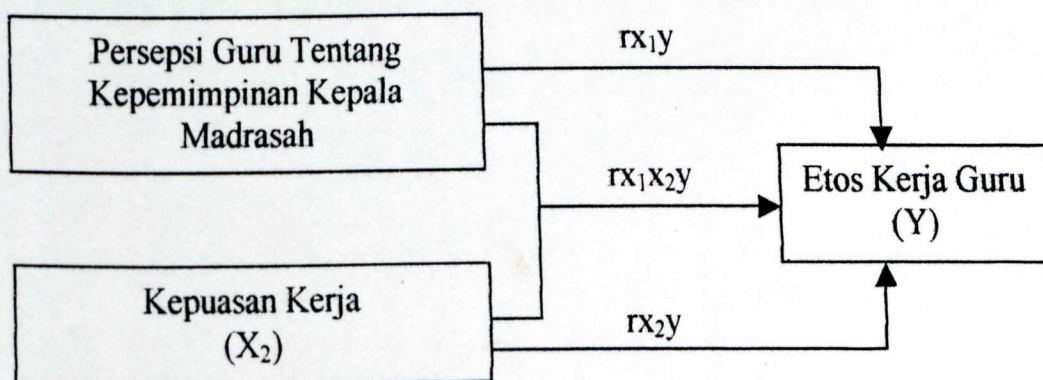
<sup>42</sup> Theodore. T. Herbert, *Dimensions Of Organizational Behavior.*, h. 237.



akan mau bekerjasama dengan kepala madrasah. Kerjasama yang baik akan memunculkan kreativitas dan produktivitas kerja guru yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan perwujudan rasa puas yang dirasakan guru dalam bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja bukan saja guru dapat meningkatkan rasa gembira, tetapi juga memantapkan kemandirian guru dalam bekerja dan berperilaku. Dengan rasa puas yang dirasakan oleh guru, ia akan semakin termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja sangat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas ada dugaan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja masing-masing diperkirakan memberikan kontribusi terhadap etos kerja guru. Dengan demikian persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama juga memberikan kontribusi terhadap etos kerja guru Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Tebing Tinggi. Hubungan ketiga variabel tersebut dapat digunakan sebagai berikut :



Gambar 1. Hubungan antara Variabel yang Diteliti.



#### D. Hipotesis

Dengan merujuk pada kajian dan kerangka berfikir yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Persepsi Guru tentang kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja guru.
2. Kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja guru.
3. Persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja guru.

PROGRAM PASCASARJANA  
IAIN SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2005



### BAB III

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Kota Tebing Tinggi, dengan guru-guru negeri dan swasta sebagai obyek penelitiannya. Adapun lokasi yang diteliti yaitu ; MTs di Kota Tebing Tinggi, meliputi MTs RIS, MTs Al-Washliyah, MTs Percontohan, MTs Al-Hasyimiyah, MTs Babul Irsyad, MTsN 1. Pemilihan obyek dan lokasi ini didasarkan pertimbangan bahwa MTs tersebut telah memenuhi kriteria representatif untuk memperoleh data yang berhubungan dengan etos kerja para guru MTs yang berada di Tebing Tinggi.

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan desain penelitian *ex post facto*. *Desain ex post facto* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji apa yang telah terjadi. Pendekatan analisisnya adalah analisis deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel melalui angka-angka. Jenis statistik yang dipakai adalah inferensial yaitu menggeneralisasikan hasil penelitian yang ada pada sampel bagi populasi.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi penelitian ini ialah semua guru Madrasah Tsanawiyah di Kota Tebing Tinggi, baik yang berstatus pegawai negeri sipil, maupun yang tidak. Memiliki masa kerja minimal 1 tahun dan masih aktif mengajar.



Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan, terdapat jumlah populasi 136 orang.

Pada tabel 1 dapat dilihat penyebaran populasi tersebut.

**TABEL 1**

**KEADAAN POPULASI GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI**

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	MTs RIS	25
2	MTs Al-Washiliyah	35
3	MTs Percontohan	25
4	MTs Al-Hasyimiyah	15
5	MTs Babul Irsyad	14
6	MTs N 1	22
	Jumlah	136

Sumber : Kantor Departemen Agama Kota Tebing Tinggi

## 2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan stratified propotional random sampling. Teknik ini menghasilkan sampel dengan memperhatikan proporsi setiap strata populasi dan memberi peluang yang sama kepada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel yang representatif. Sampel diperoleh melalui empat tahap yaitu : a) Identifikasi dan mengelompokkan populasi berdasarkan strata, b) Mencari proporsi, c) menemukan ukuran sampel, dan d) memiliki subyek. Tahap-tahap tersebut diuraikan sebagai berikut ;



a. Identifikasi Strata

Strata populasi yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel adalah : a) tingkat pendidikan, b) masa kerja, c) pangkat (golongan) dan d) jenis kelamin. Hal ini dilakukan atas dasar asumsi bahwa strata tersebut merupakan keadaan yang berpengaruh ketika melakukan tugas Strata yang dapat diketahui berdasarkan data mereka itu meliputi : a) tingkat pendidikan terdiri dari sarjana dan non sarjana (D-3 / Sarjana Muda), b) masa kerja bervariasi antara 1 s/d 14 tahun dan 15 tahun ke atas, c) golongan terdiri dari golongan  $\leq$  III dan  $\geq$  IV, d) jenis kelamin, terdiri dari laki-laki dan perempuan. Pada tabel 2 dapat dilihat penyebaran anggota populasi berdasarkan strata.

**TABEL 2**

**PENYEBARAN POPULASI BERDASARKAN STRATA**

No	Sekolah	Jlh Guru	Pendidikan		Golongan		Masa Kerja		Jenis Kelamin	
			S <sub>1</sub>	S <sub>0</sub>	$\leq$ III	$\geq$ IV	$\leq$ 15	$\geq$ 15	L	P
1	MTs RIS	25	18	7	22	3	17	8	17	8
2	MTs Al-Washiliyah	35	28	7	33	2	30	5	20	15
3	MTs Percontohan	25	15	10	20	5	19	6	18	7
4	MTs Al-Hasyimiyah	15	8	7	12	3	11	4	8	7
5	MTs Babul Irsyad	14	10	4	11	3	10	4	8	6
6	MTs N 1	22	18	4	20	2	17	5	10	12
	Jumlah	136	97	39	118	18	104	32	81	55



### b. Proporsi Strata

Berdasarkan proporsi masing-masing strata kelompok populasi maka ditentukan ukuran sampel. Hasil perhitungan diperoleh untuk masing-masing strata sebagai berikut :

#### (1) Untuk Strata Pendidikan

$$S_1 = 97 \text{ orang ; } P_1 = 97 : 136 = 0,71$$

$$S_0 = 39 \text{ orang ; } Q_1 = 1 - 0,71 = 0,29$$

#### (2) Untuk Strata Golongan

$$\leq \text{III} = 118 ; P_1 = 119 : 136 = 0,87$$

$$\geq \text{IV} = 18 ; Q_1 = 1 - 0,87 = 0,13$$

#### (3) Untuk Strata Masa Kerja

$$\leq 15 = 104 ; P_1 = 104 : 136 = 0,76$$

$$\geq 15 = 32 ; Q_1 = 1 - 0,76 = 0,23$$

#### (4) Untuk Strata Jenis Kelamin

$$L = 81 ; P_1 = 81 : 136 = 0,59$$

$$P = 55 ; Q_1 = 1 - 0,59 = 0,40$$

### c. Menentukan Ukuran Sampel

Untuk menentukan besarnya ukuran sampel digunakan rumus Cochran (1974 : 76) yaitu :

$$n_0 = \frac{t^2 \times p \times q}{d^2} \text{ dan rumus Koreksi } n = 1 + \frac{\frac{n_0}{n_0 - 1}}{N}$$

Keterangan :

t = Besarnya z sesuai dengan taraf signifikansi yang diambil dalam hal ini ditetapkan 95 % (0,05), yakni  $z = 1,96$ .



- $p$  = Besarnya proporsi klassifikasi (yang dibuat)  
 $q$  =  $1 - P$   
 $d$  = Besarnya kekeliruan pengambilan sampel yang ditolerir, (diperkirakan), dalam penelitian ini sebesar 10 %.  
 $N$  = Besarnya populasi yang diteliti , yakni  $N = 136$   
 $n_0$  = Ukuran sampel tahap pertama (sebelum dikoreksi dengan rumus  $n$  )

TABEL 3

**HASIL PERHITUNGAN SAMPEL BERDASARKAN  
STRATA POPULASI**

No	Klassifikasi Guru	p	Q	$n_0$	n
1	Tingkat Pendidikan	0,71	0,29	79	50 *
2	Golongan	0,87	0,13	43	32,6
3	Masa Kerja	0,76	0,23	67	45
4	Jenis Kelamin	0,59	0,40	91	54,5

Dari tabel 3 kelihatan bahwa jumlah “n” terbesar adalah pada strata jenis kelamin yaitu 55,0, angka ini yang dipilih sebagai banyaknya sampel. Proporsi sampel terhadap populasi adalah  $55 : 136 \times 100 \% = 40,44 \%$ . Dengan demikian angka yang dipakai sebagai dasar penentuan sampel adalah 40,44 %. Dari setiap strata populasi.

d. Menentukan Ukuran Sampel

Penentuan anggota sampel dari populasi diambil 40,44 % yang selanjutnya menjadi anggota sampel dari setiap strata seperti dilihat pada tabel berikut ini :



TABEL 4

PENENTUAN SAMPEL BERDASARKAN STRATA TINGKAT  
PENDIDIKAN, GOLONGAN/KEPANGKATAN,  
MASA KERJA DAN JENIS KELAMIN

Pend.	Gol.	Masa Kerja	Jenis Kelamin	Jlh	Presentase 40,44 %	Pembulatan
S <sub>1</sub> 97	≥ IV 10	≤ 15 th 7	Lk 3	3	1,21	1
			Pr 4	4	1,61	2
		≥ 15 th 3	Lk 1	1	0,40	0
			Pr 2	2	0,80	1
	≤ III 89	≤ 15 th 72	Lk 50	50	20,22	20
			Pr 22	22	8,89	9
		≥ 15 th 17	Lk 8	8	3,23	3
			Pr 9	9	3,63	4
S <sub>0</sub> 39	≥ IV 8	≤ 15 th 6	Lk 2	2	0,80	1
			Pr 4	4	1,61	2
		≥ 15 th 2	Lk 1	1	0,40	0
			Pr 1	1	0,40	0
	≤ III 29	≤ 15 th 20	Lk 8	8	3,23	3
			Pr 12	12	4,85	5
		≥ 15 th 9	Lk 5	5	2,02	2
			Pr 4	4	1,61	2
Jumlah						55

Penentuan subyek 55 orang dilakukan dengan cara acak pada setiap strata, dengan cara memberi nomor pada kertas undian. Hal ini dilakukan untuk memberikan peluang yang sama bagi semua individu yang ada pada strata untuk menjadi anggota sampel.



#### D. Defenisi Operasional

Defenisi operasional ketiga variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pandangan yang dimiliki oleh guru-guru tentang penerapan kepemimpinan oleh Kepala Madrasah mereka. Indikator variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah adalah : a) mengarahkan guru, b) memotivasi guru, c) berkomunikasi dengan guru, d) membimbing guru, e) mengawasi guru, f) pendelegasian wewenang.
2. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja (guru) terhadap pekerjaannya. Indikator variabel kepuasan kerja adalah : a) Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dengan sub indikatornya ; (1). variasi pekerjaan, (2) otonomi pekerjaan, (3) keberartian pekerjaan, (4) kecocokan pekerjaan, b) Kepuasan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja dengan sub indikatornya ; (1) kondisi fisik ruangan, (2) hubungan sosial di tempat kerja, (3) keamanan kerja, (4) disiplin kerja.
3. Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap mental dan semangat yang tumbuh dari dalam diri yang mendasari perilaku guru dalam menjalankan tugasnya. Indikator variabel etos kerja guru adalah : a) kejujuran, b) disiplin, c) tanggung Jawab, d) kerja keras, e) rasional mengambil keputusan, f) keterbukaan.

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen untuk mengukur variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $x_1$ ) dan kepuasan kerja guru ( $x_2$ ) serta etos kerja guru ( $y$ ) yaitu



dengan menggunakan angket yang disusun menurut pola skala Likert dengan 4 alternatif jawaban.

Untuk variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $x_1$ ) disusun dengan alternatif jawaban : a) sangat tidak setuju, b) tidak setuju, c) setuju, d) sangat setuju. Sementara itu, variabel kepuasan kerja ( $x_2$ ) disusun dengan alternatif jawaban : a) sangat tidak setuju b) tidak setuju, c) setuju, d) sangat setuju, dan untuk alternatif jawaban variabel etos kerja guru disusun dengan alternatif jawaban: a) tidak pernah, b) jarang, c) kadang-kadang, d) selalu.

Pemberian nilai untuk masing-masing kontinum berturut-turut untuk pernyataan positif diberi bobot : 1-2-3-4 sedangkan untuk pernyataan negatif diberi bobot : 4-3-2-1.

Penyusunan kuesioner (angket) dilakukan dengan langkah antara lain : a) Membuat kisi-kisi berdasarkan indikator masing-masing variabel, b) Menyusun pernyataan melalui diskusi dan konsultasi kepada pembimbing agar diperoleh butir yang memenuhi validitas isi, dan c) Melakukan analisis rasional untuk mendapatkan kesesuaian dengan indikator serta ketepatan dalam menyusun angket dari aspek yang diukur. Penyusunan butir-butir pernyataan yang mempergunakan beberapa kuesioner tetap akan mempertimbangkan beberapa hal antara lain : Menghindari (1) Menghindari pernyataan yang meragukan, (2) Menghindari kata-kata yang terlalu abstrak, (3) Tidak menggunakan kata-kata yang menimbulkan rasa curiga atau antisipasi.



**TABEL 5**  
**KISI-KISI PENYUSUNAN INSTRUMEN**

No	Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Item
1	Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah (X <sub>2</sub> )	1. Mengarahkan guru 2. Memotivasi guru 3. Berkomunikasi dengan guru 4. Membimbing guru 5. Mengawasi guru 6. Pendelegasian wewenang	8 butir 6 butir 6 butir 4 butir 10 butir 6 butir	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10,11,12,13,14 15,16,17,18,19,20 21,22,23,24, 25,26,27,28,29,30,31, 32,33,34 35,36,37,38,39,40
2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Pekerjaan itu sendiri : 1. Variasi pekerjaan 2. Otonomi pekerjaan 3. Keberartian pekerjaan 4. kecocokan pekerjaan b. Lingkungan kerja 1. Kondisi fisik ruangan 2. Hubungan sosial	6 butir 7 butir 6 butir 8 butir 7 butir 7 butir	1, 2, 3, 4, 5, 6 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15,16,17,18,19 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41



		3. Keamanan	5 butir	42, 43, 44, 45, 46
		4. Disiplin kerja	6 butir	47, 48, 49, 50, 51, 52
3	Etos Kerja (Y)	1. Kejujuran	6 butir	1,2,3,4,5,6
		2. Disiplin	6 butir	7,8,9,10,11,12
		3. Tanggung jawab	7 butir	13,14,15,16,17,18,19
		4. Kerja keras	7 butir	20,21,22,23,24,25,26
		5. Rasional mengambil keputusan	7 butir	27,28,29,30,31,32,33
		6. Keterbukaan	7 butir	34,35,36,37,38,39,40

#### F. Uji Coba Instrumen

Sebelum menggunakan instrumen terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mendapatkan instrumen yang handal dan sahih melalui prosedur pelaksanaan sebagai berikut :

1. Responden uji coba diambil dari luar sampel yang setara dengan sampel penelitian sebanyak 30 orang. Responden uji coba ini masih termasuk anggota populasi penelitian yang tidak termasuk sampel penelitian.

2. Pelaksanaan uji coba

Pelaksanaan uji coba ini dilaksanakan di seluruh Madrasah Tsanawiyah Se-Kota Tebing Tinggi. Cara yang ditempuh dengan memberikan kuesioner tersebut kepada para guru yang terpilih sebagai responden uji coba pada bulan Desember 2004.

3. Analisis Data Hasil Uji Coba

Uji coba penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan memilih butir-butir instrumen yang sahih dan handal. Dengan adanya uji coba



akan diperoleh butir-butir instrumen yang layak dijadikan alat ukur dalam mengumpulkan data.

a. Uji Kesahihan Instrumen (Validitas)

Kesahihan instrumen dipelajari untuk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan. Pengembangan instrumen untuk mendapatkan instrumen yang sahih dilaksanakan dengan menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruk (*construct validity*). Dalam pelaksanaannya, dicari konsistensi internal dalam membuang butir-butir pernyataan, dicari konsistensi internal dalam membuang butir-butir pernyataan yang lemah. Penyusunan questioner harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Menghindari pernyataan yang meragukan atau tidak jelas
- 2) Menghindari penggunaan kata-kata yang dapat menimbulkan rasa curiga dan antipati.

b. Uji Keandalan Instrumen (Reliabilitas)

Instrumen yang telah dianalisis keterandalannya selanjutnya dikonsultasikan dengan pembimbing untuk menentukan atau menyepakati jumlah item yang akan dijadikan sebagai instrumen pengumpulan data di lapangan. Item-item yang sahih dari setiap variabel seluruhnya dipergunakan.

Adapun untuk variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah, item yang gugur sejumlah 4 butir yaitu no : 13, 17, 34 dan 38. sedangkan variabel kepuasan kerja, yang gugur berjumlah 4 butir yaitu no : 1, 21, 30 dan 31. Sementara itu, untuk variabel etos kerja guru, item yang gugur sebanyak 5 butir, yaitu no : 11, 13, 26, 29 dan 35.



**Tabel 6 : Rangkuman Hasil Analisis Keterhandalan Instrumen**

No	Variabel	$r_{tt}$	Keterangan
1	Persepsi guru tegen kepemimpinan kepala madrasah	0,8788	Handal
2	Kepuasan kerja	0,8811	Handal
3	Etos kerja	0,8948	Handal

### G. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan mendatangi ke sekolah-sekolah tempat responden bertugas yang dibantu oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah dalam menyebarkan dan mengumpulkan angket.

### H. Analisis Data

Data yang telah terkumpul dari hasil penelitian akan diolah dan dianalisis dengan analisis korelasi dan regresi. Teknik ini dimaksud untuk menguji masing-masing hipotesis dengan langkah-langkah analisis dengan melakukan beberapa pengujian persyaratan analisis dengan :

1. Uji normalitas data dengan menggunakan teknik Kolmogorof-Smirnov.
2. Linearitas dengan regresi  $X_1$  atas  $Y$  dan  $X_2$  atas  $Y$  dengan menggunakan teknik regresi sederhana.
3. Uji independensi antar variabel bebas.
4. Analisis korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus Product Moment.
5. Untuk mengetahui hubungan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ , dilakukan analisis korelasi dan regresi ganda. Maka untuk mengetahui keberartian korelasi dan persamaan regresinya menggunakan uji  $F$ .



6. Melakukan analisis korelasi parsial, dengan melakukan kontrol terhadap salah satu variabel bebas. Perhitungan ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru. Apabila variabel kepuasan kerja dalam keadaan konstan. Kemudian untuk melihat apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah dalam keadaan konstan. Analisis ini digunakan untuk memeriksa dan mengetahui kadar kontaminasi antar variabel bebas dalam hal kontribusi terhadap variabel terikat.

PROGRAM PASCASARJANA  
IAIN SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2005



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### A. Deskripsi Data

Distribusi data variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah, kepuasan kerja dan etos kerja guru se-kota Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

##### 1. Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )

Hasil pengolahan data persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah yang diperoleh melalui instrumen penelitian menunjukkan bahwa skor terendah 101 dan tertinggi 123. Data yang telah terkumpul dianalisis dan menghasilkan rata-rata (Mean) 113.0909, simpangan baku 4,92639, median 113,0000 dan modus sebesar 117,00 (Lihat Lampiran:5). Data tersebut menunjukkan nilai rata-rata hitung (Mean) dan modus dengan median tidak jauh berbeda, hal ini menggambarkan bahwa distribusi data variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah di Kota Tebing Tinggi sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

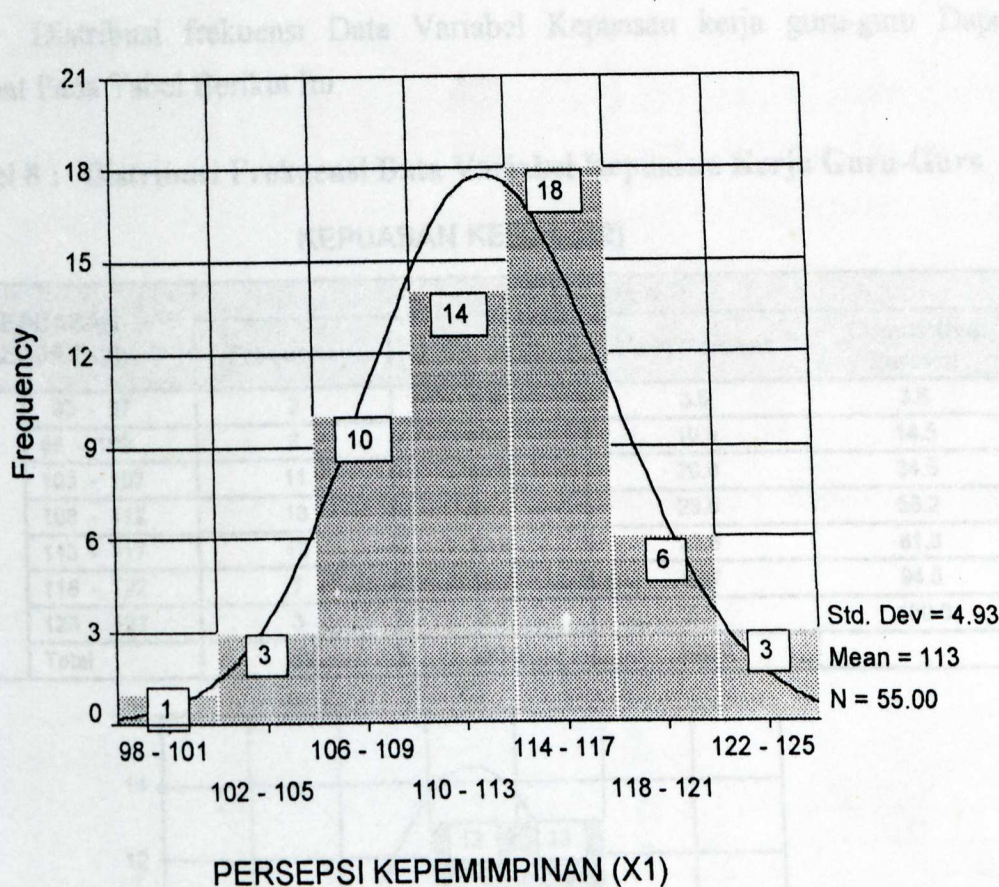
Distribusi frekuensi data variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7 : Distribusi Frekuensi Data Variabel Persepsi Guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )**

#### PERSEPSI KEPEMIMPINAN

PERSEPSI KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	89 - 101	1	1.8	1.8	1.8
	102 - 105	3	5.5	5.5	7.3
	106 - 109	10	18.2	18.2	25.5
	110 - 113	14	25.5	25.5	50.9
	114 - 117	18	32.7	32.7	83.6
	118 - 121	6	10.9	10.9	94.5
	112 - 125	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	





Gambar 2. Histogram Skor Variabel Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ )

Berdasarkan skor rata-rata variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup (68 %) dari skor ideal. (Lihat Lampiran : 5).

## 2. Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

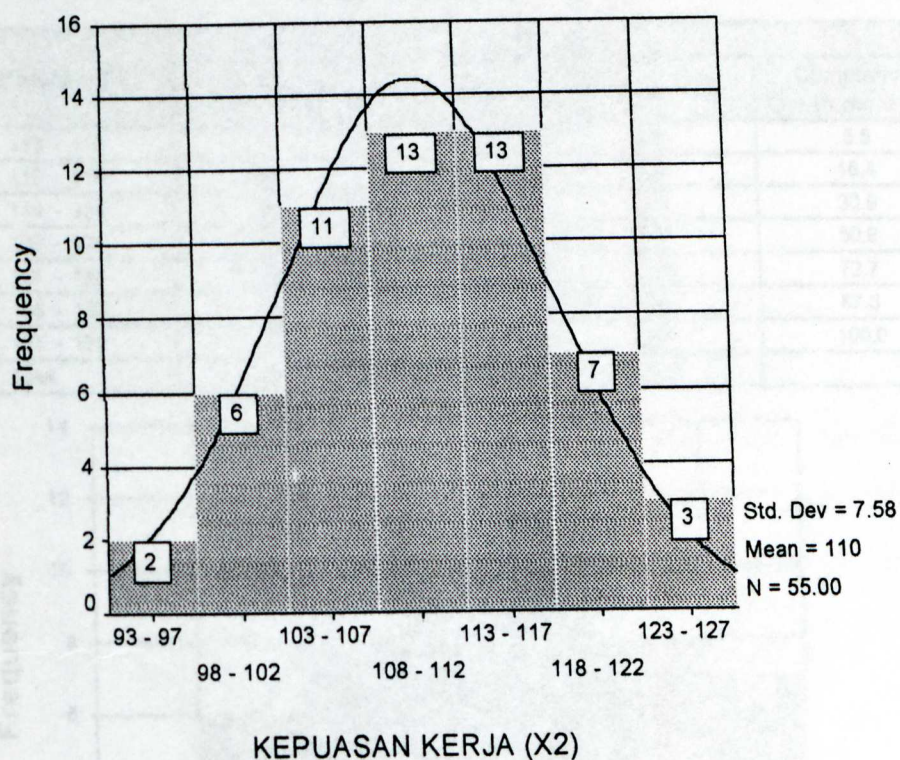
Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh melalui instrumen penelitian menunjukkan bahwa skor terendah 95 dan skor tertinggi 124. Data yang telah terkumpul dianalisis dan menghasilkan rata-rata (Mean) 110,4727, simpangan baku sebesar 7,58130, median sebesar 111,0000 dan modus sebesar 108,00 (Lihat Lampiran ;4). Dari data tersebut menunjukkan rata-rata (mean) dan simpangan baku dengan median tidak jauh berbeda. Hal ini menggambarkan bahwa distribusi data variabel kepuasan kerja guru-guru sebaran datanya berdistribusi normal.



Distribusi frekuensi Data Variabel Kepuasan kerja guru-guru Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut Ini:

**Tabel 8 : Distribusi Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru-Guru**  
**KEPUASAN KERJA (X2)**

KEPUASAN KERJA (X2)		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	93 - 97	2	3.6	3.6	3.6
	98 - 102	6	10.9	10.9	14.5
	103 - 107	11	20.0	20.0	34.5
	108 - 112	13	23.6	23.6	58.2
	113 - 117	13	23.6	23.6	81.8
	118 - 122	7	12.7	12.7	94.5
	123 - 127	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	



Gambar 3. Histogram Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru-Guru

Berdasarkan skor rata-rata variabel kepuasan kerja guru-guru dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup (70,60 %) dan skor ideal (Lihat Lampiran :5).



### 3. Etos Kerja

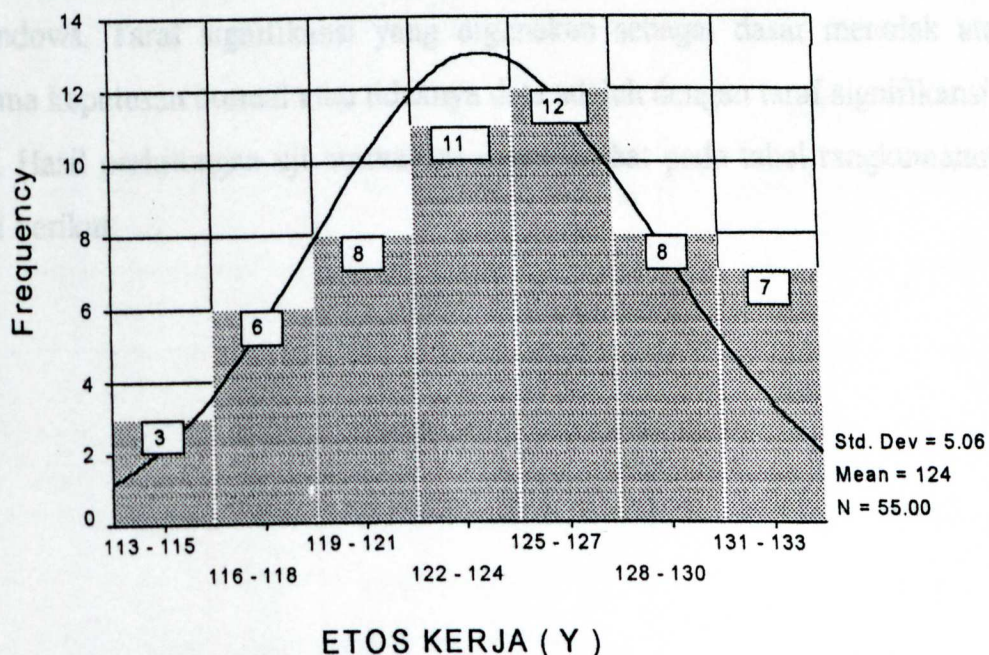
Hasil pengolahan data variabel etos kerja (Y) yang diperoleh melalui instrumen penelitian menunjukkan bahwa skor terendah 114 dan skor tertinggi 133. Data yang telah terkumpul dianalisis dan menghasilkan rata-rata (Mean) 124,1273, simpangan baku 5,06277, median 124,0000, dan modus 125,00. (Lihat Lampiran : 4). Data tersebut menunjukkan rata-rata hitung (mean) dengan modus dan median tidak jauh berbeda, hal ini menggambarkan bahwa distribusi data variabel etos kerja sebaran datanya cenderung berdistribusi normal.

Distribusi frekuensi data variabel etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9 : Distribusi Frekuensi Data Variabel Etos Kerja**

#### ETOS KERJA (Y)

ETOS KERJA (Y)		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	113 - 115	3	5.5	5.5	5.5
	116 - 118	6	10.9	10.9	16.4
	119 - 121	8	14.5	14.5	30.9
	122 - 124	11	20.0	20.0	50.9
	125 - 127	12	21.8	21.8	72.7
	128 - 130	8	14.5	14.5	87.3
	131 - 133	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	



Gambar 4. Histogram Skor Variabel Etos Kerja (Y)



Berdasarkan skor rata-rata variabel etos kerja dapat dikatakan masuk dalam kategori cukup (72,32 %) dari skor ideal (Lihat Lampiran : 5).

## B. Pengujian Persyaratan Analisis

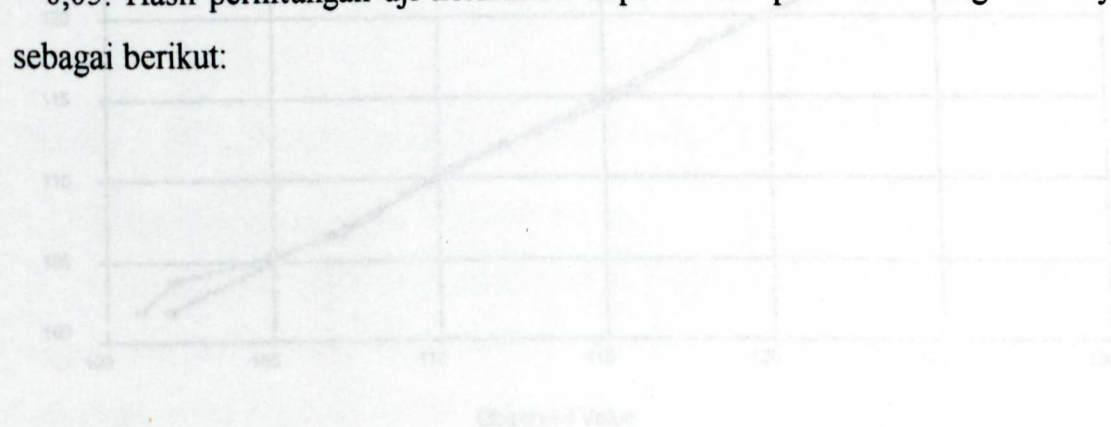
Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi. Untuk menggunakan teknik ini, ada persyaratan yang harus dipenuhi di antaranya menurut Sudjana (1982) adalah: 1) Data bersumber dari sampel yang dipilih secara acak. 2) Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Dan, 4) Independensi antar variabel bebas. 5) Uji linearitas.

### 1. Data Bersumber dari Sampel yang Diperoleh Secara Acak

Prosedur pengambilan sampel secara acak telah dilakukan sewaktu memilih sampel dengan menggunakan tehnik “ Stratified Proportional Random Sampling”.

### 2. Uji Normalitas

Analisis uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling dari rata-rata sampel mendekati atau mengikuti normalitas populasi. Pengujian normalitas data menggunakan tehnik uji kolmogorov-Smirnov (Uji K-5), dengan bantuan komputer program SPSS, 11,05 for windows. Taraf signifikansi yang digunakan sebagai dasar menolak atau menerima keputusan normal atau tidaknya data adalah dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel rangkumannya sebagai berikut:



Gambar 5. Nilai Hasil Normalitas Variabel Peran dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah (X<sub>1</sub>)



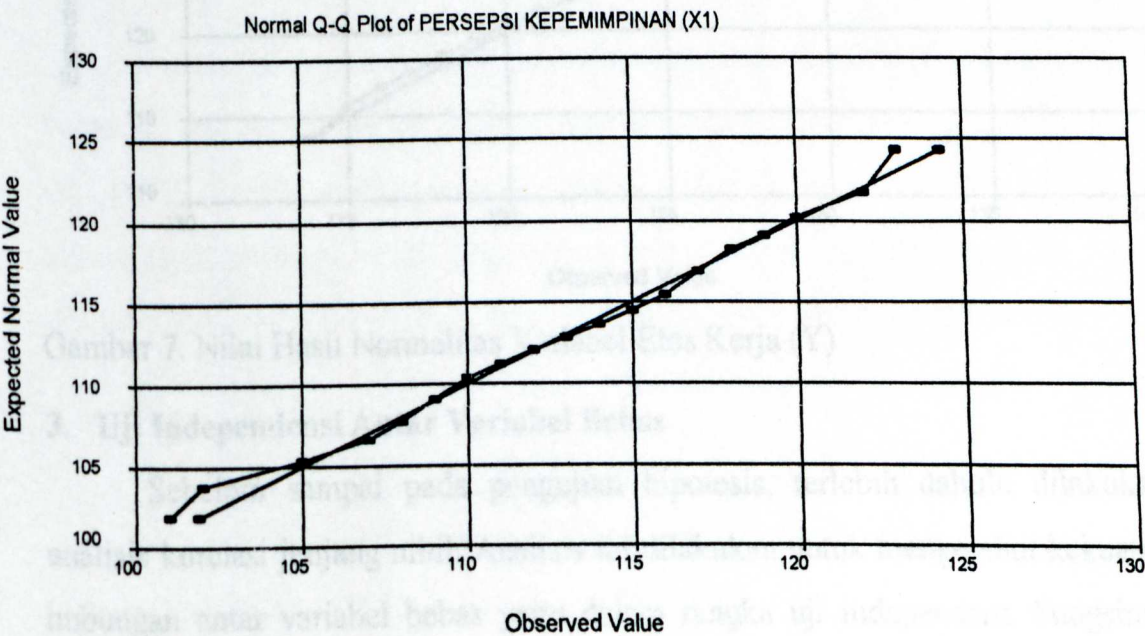
Tabel 10. Rangkuman Analisis Uji Normalitas Variabel X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub> Dan Y  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Statistics		Variables		
		PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)	ETOS KERJA ( Y )
N		55	55	55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	113.0909	110.4727	124.1273
	Std. Deviation	4.92639	7.58130	5.06277
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.068	.072
	Positive	.062	.068	.051
	Negative	-.086	-.059	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.639	.504	.532
Asymp. Sig. (2-tailed)		.808	.962	.939

a. Test distribution is Normal.

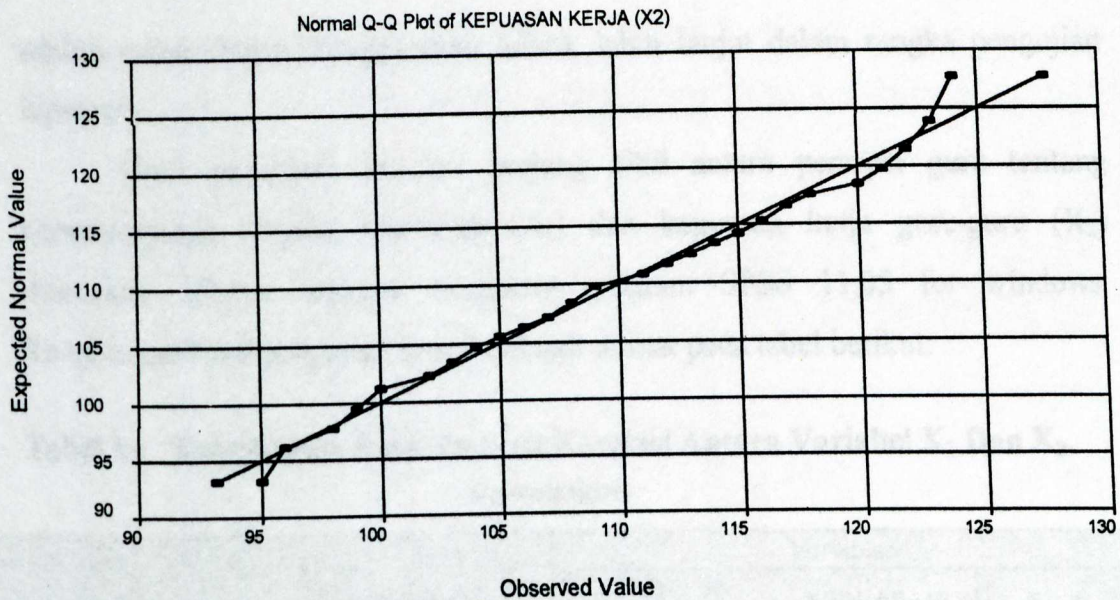
b. Calculated from data.

Pada tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa, ketiga nilai P (Probability) untuk masing-masing variabel berada di atas signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal (Lihat lampiran : 6). Untuk melihat gambaran titik normalitas ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

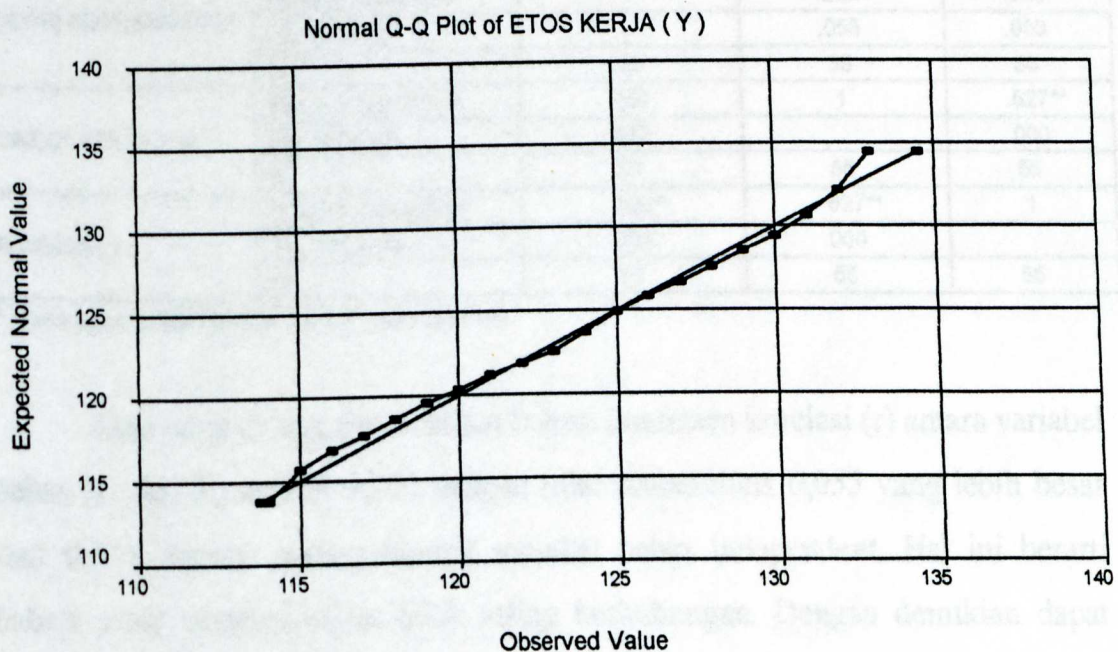


Gambar 5. Nilai Hasil Normalitas Variabel Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah (X<sub>1</sub>)





Gambar 6. Nilai Hasil Normalitas Variabel Kepuasan Kerja Guru-Guru ( $X_2$ )



Gambar 7. Nilai Hasil Normalitas Variabel Etos Kerja (Y)

### 3. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Sebelum sampai pada pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis korelasi jenjang nihil. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel bebas yaitu dalam rangka uji independent. Fungsinya



adalah untuk dapat menggunakan tehnik lebih lanjut dalam rangka pengujian hipotesis.

Hasil pengujian korelasi jenjang nihil antara persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja guru-guru ( $X_2$ ) dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 11,05 for windows. Rangkuman hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 11 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Antara Variabel  $X_1$  Dan  $X_2$ .**  
**Correlations**

Variables	Statistics	Variables		
		PERSEPSI KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )	KEPUASAN KERJA ( $X_2$ )	ETOS KERJA (Y)
PERSEPSI KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )	Pearson Correlation	1	.260	.389**
	Sig. (2-tailed)	.	.055	.003
	N	55	55	55
KEPUASAN KERJA ( $X_2$ )	Pearson Correlation	.260	1	.627**
	Sig. (2-tailed)	.055	.	.000
	N	55	55	55
ETOS KERJA (Y)	Pearson Correlation	.389**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.
	N	55	55	55

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 0,260 dengan nilai probabilitas 0,055 yang lebih besar dari 0,05, berarti masing-masing variabel bebas independent. Hal ini berarti bahwa antar variabel bebas tidak saling berhubungan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persyaratan untuk analisis korelasi ganda dapat dipenuhi.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas garis regresi  $X_1$  terhadap Y serta  $X_2$  terhadap Y dilakukan dengan bantuan komputer SPSS 11,05 for windows. Dari hasil perhitungan uji linearitas X terhadap Y diperoleh harga  $F_{hitung} = 1,59 < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05 = 4,02$  dan  $\alpha 0,01 = 7,12$ . Hal ini menunjukkan bahwa garis regresi  $X_1$  dan Y linear,



dengan persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 78,88 + 0,389 X_1$ . Hasil uji keberartian dan kelinearan persamaan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 12 Rangkuman Analisis Regresi  $X_1$  Dan  $Y$**

Sumber		SS	Df	MS	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Ket
						$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
	Combined	712,509	18	39,584	2,122			
Between groups	Linearity	209,804	1	209,804	11,246			
	Deviation From Linearity	502,705	17	29,571	1,585	4,02	7,12	Linear
Within Groups		671,600	36	18,656				
Total		1384,109	34					

Dari tabel 11 tersebut, kelihatan bahwa hasil perhitungan uji keberartian diperoleh  $F_{hitung} = 1,585$  sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05 = 4,02$  dan  $\alpha = 0,01 = 7,12$ , ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , ini berarti bahwa persamaan garis regresi  $\hat{Y} = 78,88 + 0,389 X_1$  adalah sangat berarti untuk memprediksi  $Y$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap etos kerja guru.

Selanjutnya dari hasil perhitungan uji linearitas  $X_2$  dan  $Y$  diperoleh harga  $F_{hitung}$  sebesar  $1,13 < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05 = 4,02$  dan  $\alpha = 0,01 = 7,12$ . Hal ini menunjukkan regresi  $\hat{Y} = 77,902 + 0,627 X_2$ . Hasil uji keberartian dan kelinearan persamaan regresi sederhana dapat pula dilihat pada tabel berikut ini:



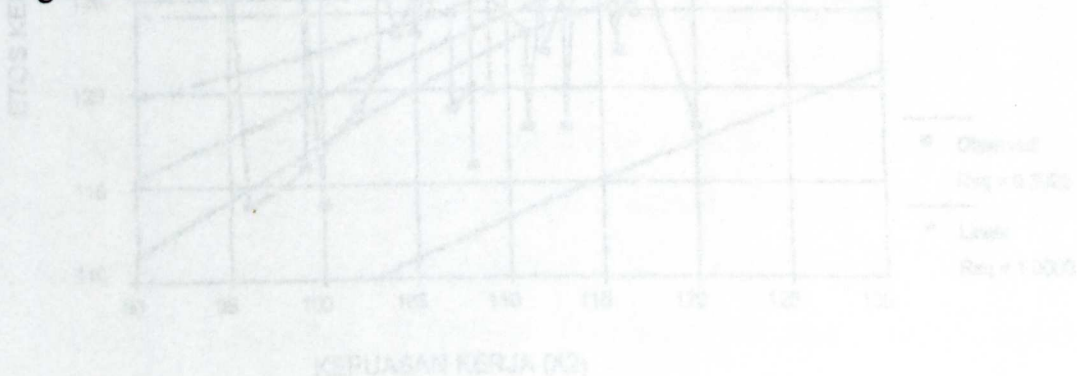
Tabel 13 Rangkuman Analisis Regresi  $X_2$  Dan Y

Sumber		SS	df	MS	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Ket
						$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
	Combined	949,309	25	37,972	2,533			
Between groups	Linearity	543,414	1	543,414	36,244			
	Deviation From Linearity	405,895	24	16,912	1,128	4,02	7,12	Linear
Within Groups		434,800	29	14,993				
Total		1384,109	54					

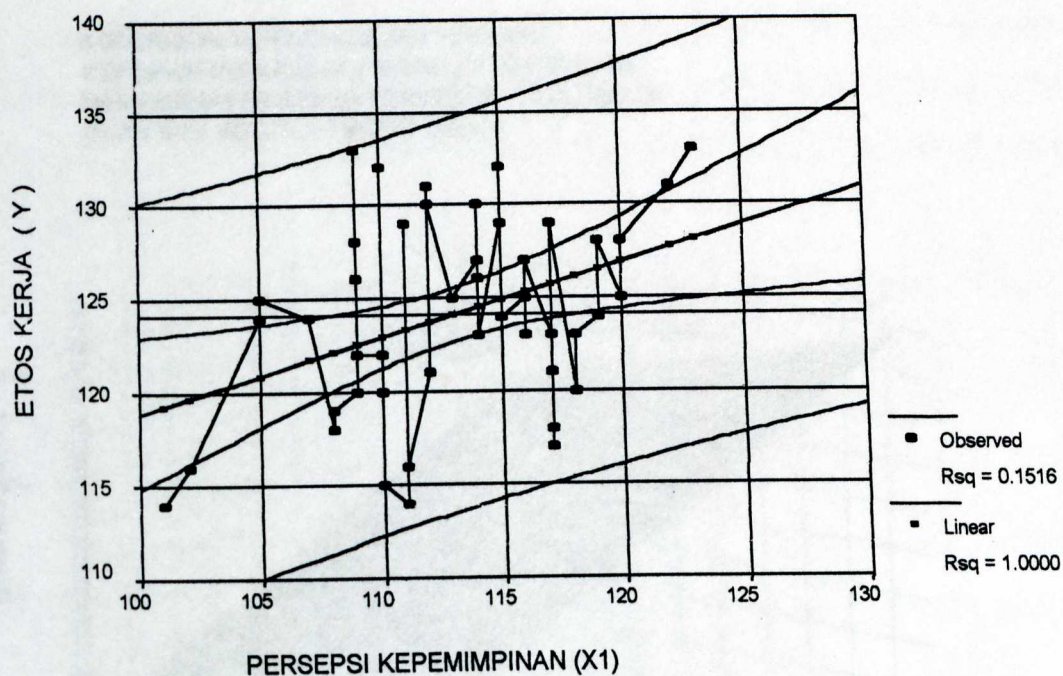
Dari tabel tersebut kelihatan bahwa dari uji keberartian persamaan regresi sederhana diperoleh  $F_{hitung} = 1,128$  sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05 = 4,02$  dan  $\alpha 0,01 = 7,12$ . Ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , ini berarti bahwa persamaan regresi  $\hat{Y} = 54,35 + 0,669 X_2$  adalah sangat berarti untuk memprediksi Y.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru-guru memberikan kontribusi yang signifikan terhadap etos kerja

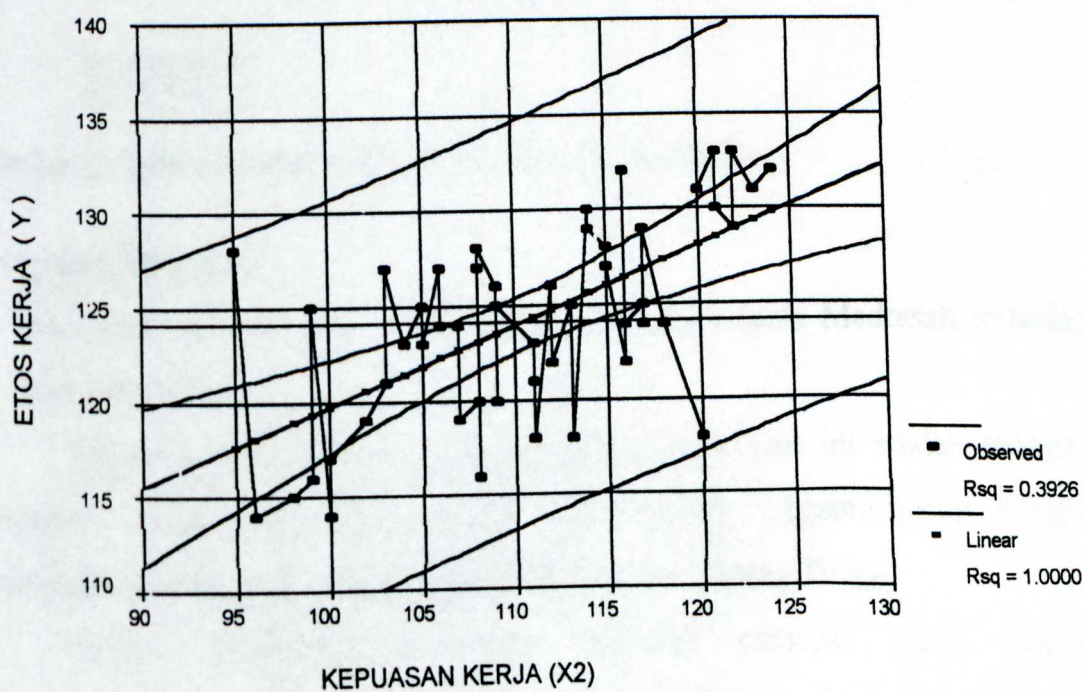
Untuk mengetahui linearitas hubungan antara dua variabel yaitu persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel etos kerja (Y) dapat dilihat pada titik-titik koordinat yang menghubungkan variabel X dengan Variabel Y pada grafik atau scatter diagram pada gambar di bawah ini :

Gambar 9. Grafik Hubungan Antara Variabel  $X_1$  dan Y





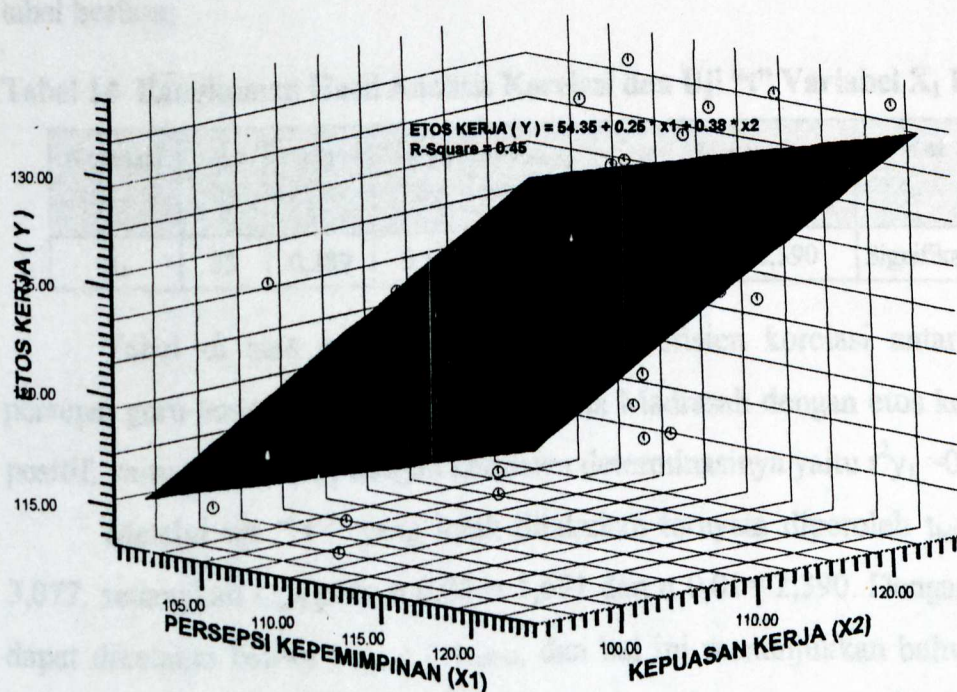
Gambar 8. Grafik Hubungan Antara Variabel  $X_1$  dan Y



Gambar 9. Grafik Hubungan Antara Variabel  $X_2$  dan Y



**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MADRASAH  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI**



SALMAN RASIDI  
PPs IAIN-SU

Gambar 9. Grafik Interaktif Antara Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$

### C. Pengujian Hipotesis

1. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap etos kerja guru.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat kontribusi yang positif dari persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap etos kerja guru-guru MTs sekota Tebing Tinggi.

Untuk mengetahui kontribusi variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) terhadap variabel etos kerja ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi sederhana Product Moment dari Pearson. Sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji "t".



Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 11,05 for windows, bahwa kontribusi variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji “t” Variabel  $X_1$  Dan Y.**

Korelasi	n	$ry_1$	$r^2y_1$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Ket
					$\alpha = 0,05$	$A = 0,01$	
$R_1$	55	0,389	0,151	3,077	1,671	2,390	Signifikan

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dengan etos kerja adalah positif, yaitu  $ry_1 = 0,389$ , dengan koefisien determinasinya yaitu  $r^2y_1 = 0,151$ .

Melalui uji “t” yang telah dilakukan ternyata diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,077, sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05 = 1,671$  dan  $\alpha 0,01 = 2,390$ . Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan kontribusi yang berarti terhadap etos kerja.

Selanjutnya dari hasil perhitungan persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi sederhana diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0,34, dengan konstanta sebesar 78,88. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $\hat{Y} = 78,88 + 0,389 X_1$ . Hal ini dapat menjelaskan arah kekuatan hubungan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dengan etos kerja.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap etos kerja. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu terdapat kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap etos kerja guru-guru se-Kota Tebing Tinggi” telah teruji secara empiris.



## 2. Kontribusi kepuasan kerja terhadap etos kerja guru

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat kontribusi yang positif dan kepuasan kerja terhadap etos kerja guru MTs se-Kota Tebing Tinggi.

Untuk mengetahui kontribusi variabel kepuasan kerja guru-guru ( $X_2$ ) terhadap efektivitas pembelajaran ( $Y$ ) digunakan analisis korelasi sederhana Product Moment dari Pearson, sedangkan untuk menguji keberartiannya digunakan uji "t".

Berdasarkan hasil analisis yang digunakan dengan bantuan komputer program SPSS 11,05 for windows, bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap etos kerja dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 15 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi dan Uji "t" variabel  $X_2$  dengan Variabel  $Y$ .**

Korelasi	n	$ry_1$	$r^2y_1$	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$		Ket
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
$R_2$	55	0,627	0,393	5,853	1,671	2,390	Signifikan

Tabel 14 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan etos kerja adalah positif yaitu  $ry_2 = 0,627$ , dengan koefisien determinasi  $= 0,393$ .

Melalui uji "t" yang telah dilakukan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,853 sedangkan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05 = 1,671$  dan pada  $\alpha 0,01 = 2,390$ . Dengan demikian  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap etos kerja.

Selanjutnya dari hasil perhitungan regresi dengan menggunakan analisis regresi diperoleh harga koefisien arah (b) sebesar 0,627 dengan konstanta sebesar 77,902. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $\hat{Y} = 77,902 + 0,627 X_2$ . Hal ini dapat menjelaskan arah kekuatan hubungan kepuasan kerja dengan etos kerja.



Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap etos kerja guru. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini, yaitu “terdapat kontribusi yang positif dari kepuasan kerja terhadap etos kerja guru-guru MTs se-Kota Tebing Tinggi,” telah teruji secara empiris.

### 3. Kontribusi persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja terhadap etos kerja guru

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah “terdapat kontribusi yang positif dari persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja guru-guru MTs se-Kota Tebing Tinggi .

Besarnya hubungan dan sumbangan variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap efektivitas pembelajaran ( $Y$ ) dapat diketahui dengan menggunakan analisis korelasi ganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas itu berupa hubungan yang prediktif atau tidak. Sedangkan keberartiannya dapat diketahui dengan uji “F”. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis korelasi ganda dengan uji “F” dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 11,05 for windows, dapat dilihat rangkumannya pada tabel berikut:

**Tabel 16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Dan Uji “ F “ variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$**

$R_{y1.2}$	$R^2_{y1.2}$	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$		Ket
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$	
0,669	0,448	21,064	3,18	5,01	Signifikan

Hasil analisis pada tabel 15 di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi ganda antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja dengan etos kerja adalah positif, yaitu:  $R_{y1.2} = 0,669$  dengan



koefisien determinasinya yaitu:  $R^2_{y1.2} = 0,448$ . Setelah dilakukan uji “F” ternyata  $F_{hitung} = 21,064 > F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05 = 3,18$  dan pada  $\alpha 0,01 = 5,01$ . Dengan demikian korelasi ganda tersebut signifikan dan positif.

Dari hasil Koefisien determinasi menunjukkan bahwa sumbangan persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja terhadap etos kerja sebesar 44,8 % dan sisanya sebesar 55,2 % diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan analisis regresi ganda, diperoleh harga kedua koefisien arah ( $b_1$ ) sebesar 0,243 dan ( $b_2$ ) sebesar 0,563 dengan konstanta sebesar 54,346. Dengan demikian persamaan garis regresinya  $\hat{Y} = 54,346 + 0,243 X_1 + 0,563 X_2$ .

Rangkuman hasil analisis regresi ganda antara variabel persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

**Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda dan Uji “ F “ Variabel  $X_1$  Dan  $X_2$  dengan Y**

Sumber	SS	Df	MS	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi	619,467	2	309,734	21,064	3,18	5,01
Residu	764,642	52	14,705			
Total	1384,109	54				

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk uji persamaan regresi adalah  $F_{hitung} = 21,064 > F_{tabel}$  pada  $\alpha 0,05 = 3,18$  dan pada  $\alpha 0,01 = 5,01$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan ganda antara variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk hubungan prediktif dengan persamaan prediksi  $\hat{Y} = 54,346 + 0,243 X_1 + 0,563 X_2$ .

Berdasarkan analisis di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif terhadap etos kerja. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini, yaitu “ terdapat kontribusi yang positif dari



persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja guru-guru se-Kota Tebing Tinggi, “telah teruji secara empiris.

Untuk mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas perlu dikontrol atau dikendalikan atas salah satu variabel bebas. Dalam hal ini tehnik analisis yang digunakan adalah korelasi parsial. Hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada tabel 17 berikut ini :

**Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Parsial**

Variabel Bebas	Korelasi dengan “y”	Koefisien Determinasi	P
$R_{y_{1.2}}$	0,3008	0,0904806	0,027
$R_{y_{2.1}}$	0,5906	0,3488083	0,000

Angka korelasi parsial antara persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dengan etos kerja sebesar  $R_{y_{1.2}} = 0,3008$  jika variabel  $X_2$  dalam keadaan konstant. Angka korelasi ini koefisien determinasinya sebesar 0,0904806. Hal ini berarti bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah memberikan sumbangan terhadap etos kerja sebesar  $R_{y_{1.2}}^2 \times 100 \% = 9,04 \%$ . Sedangkan korelasi parsial antara variabel  $X_2$  dan Y ( $R_{y_{2.1}} = 0,5906$ ), jika variabel  $X_1$  dalam keadaan konstan, sedangkan koefisien determinasinya 0,3488083. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap etos kerja sebesar  $R_{y_{2.1}}^2 \times 100 \% = 34,88 \%$ , apabila variabel  $X_1$  dalam keadaan konstan (lihat lampiran 11).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris, yaitu :

- 1) Terdapat kontribusi yang positif dari persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap etos kerja guru se-kota Tebing Tinggi dengan korelasi sebesar  $= 0,389$ , sedangkan koefisien determinasinya/kontribusinya sebesar  $= 0,151$  atau 15 %.
- 2) Terdapat kontribusi yang positif dari kepuasan kerja terhadap etos kerja guru se Kota Tebing Tinggi dengan korelasi sebesar  $= 0,627$ , sedangkan koefisien determinasinya/ kontribusinya sebesar 0,393 atau 39 %.
- 3) Terdapat kontribusi yang positif antara persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah dan kepuasan kerja guru se-Kota Tebing Tinggi dengan korelasi sebesar  $= 0,669$ , sedangkan koefisien determinasinya/kontribusinya sebesar  $= 0,448$  atau 45 %.

#### B. Saran-Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi yang positif tentang kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap etos kerja guru dan adanya kontribusi yang positif mengenai kepuasan kerja terhadap etos kerja guru. Berdasarkan temuan ini, maka peneliti mencoba untuk mengemukakan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Madrasah agar semakin meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan, serta memahami betul fungsi-fungsi kepemimpinan seperti mengarahkan, memotivasi, komunikasi, membimbing, mengawasi dan pendelegasian wewenang terhadap guru-guru.



## DAFTAR PUSTAKA

Dengan memahami dan melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan optimal diharapkan tujuan pendidikan dapat dicapai dengan baik.

2. Kepada pihak pejabat pada kantor wilayah Depdiknas untuk semakin meningkatkan etos kerja para guru dan kepuasan kerja, yang ternyata tingkat pencapaiannya masih berada pada kategori kurang baik dan cukup. Upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah dengan memberikan peningkatan pendapatan/kesejahteraan guru dan penghargaan kepada para guru, misalnya menaikkan tunjangan fungsional para guru dan penghargaan untuk guru berprestasi. Kemudian untuk lebih meningkatkan kompetisi sesama guru dalam berprestasi melalui pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan dan latihan baik di dalam dan di luar negeri.
3. Kepada para guru diharapkan lebih meningkatkan etos kerja dan guru harus tetap menjunjung tinggi tugas dan profesinya walau apapun yang terjadi diharapkan tetap melaksanakan tugas dengan baik dan tidak menelantarkan siswa-siswanya.

- Abdullah, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Aasni, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- As'ad, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Asfiah, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Adi, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- B. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Bondar, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Burhan, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Cochran, William G. *Sampling Techniques*. New Delhi: Eastern Private Limited., 1974.
- Crow, Leland and Crow, Alice. *General Psychology*. New Jersey, Englewood Cliffs: Littlefield, Adam and Co. Pearson., 1973.
- Darmasuhardjo, Darji. *Peran Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Analisis Pendidikan No. 1 Tahun IV., 1983.
- Decker, Cary. *Organization And Management a Challenging Ca Approach*. New York: Prentice Hall., 1978.
- Decker, Cary. *Organization And Management a Challenging Ca Approach*. New York: Prentice Hall., 1978.
- Hippack, Robert. *Job Satisfaction in Civil Ca. Model Educational Education*. New York: Random House, Inc., 1978.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. *Beberapa Aspek Etos Kerja Masyarakat Minangkabau Di Sumatera Barat*. Makalah disampaikan pada seminar etos kerja dan Disiplin Pembangunan di Sumatera Barat. 28-31 Maret 1983. Padang. Universitas Andalas., 1983.
- Armstrong, Michael. *A Handbosc Of Human Resource Management*. Jakarta, PT Gramedia., 1994.
- As'ad. M., *Psikologi Industri*, Yogyakarta : Lembaga Manajemen YKPN., 1980.
- Asfiati. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Departement Agama Kabupaten Tapanuli Selatan, Padang Sidempuan.*, 2000.
- Aziz, Nashrullah, *Pusat Sumber Daya Manusia Dan Rantau Cultur*. Haluan, 11 Januari., 1992
- B. Manullang, *Dasar-Dasar Management*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 1981.
- Benedict, Ruth. *Padang Samurai Dan Bunga Seruni : Pola-Pola Kebudayaan Jepang*. Terjemahan Pamudji. Jakarta : Sinar Harapan., 1982
- Burhanuddin, *Analisa Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo., 1994
- Cochran, William. G. *Sampling Tehniques*. New Delhi : Estern Privatt Limited., 1974
- Crow, Lesterd and Crow, Alice. *General Psychology*. New Jersey, Englewood Cliffs. Littlefied, Adam and Co. Paterson., 1973
- Darmodihardjo, Darji. *Peran Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan, Analisis Pendidikan*. No. 1 Tahun IV., 1983
- Dessler, Gary. *Organization And Management a Contingen Ce Approach*. New York. Prentice Hall., 1978
- Gary Dessler, *Organization And Management a Contingen Ce Approach*. New York. Prentice Hall, 1978.
- Happock, Robert. *Job Satisfaction In Cecil Co*. Miskel Educational Education. New York. Random Horse. Inc., 1978



- Hasley, George D. *Supervising People*. Terjemahan A. S. Bagindo dan M. Ridwan. Jakarta : Aksara Baru., 1983
- Helmi, AP. Jihad. *Hubungan Iklim Kerja Sama Dan Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan Tata Usaha IAIN Bandar Lampung*. (Tesis). Padang., 2000
- Herbert, Theodore. T. *Dimensions Of Organizational Behavior*. New York : MC Millan Publishing Co. Inc., 1981
- Hersey, P And Blanchard, K.H. *Management Of Organization Behavior*. Englewood Cliff. New Jersey. Prentice Hall., 1977
- Hornby, A.S. *Oxford Advenced Learnes Dictionary Of Current English*. (3<sup>rd</sup>ed). Oxford University Press, 1974
- Hoy, W.K and Miskel, C.G, *Educational Administration, Theory, Research and Practice*, New York : Random Home Inc, 1978.
- Kossen, Stan, *The Human Side of Organizations 3 rd Edition*, Terj. Bakri Siregar, Jakarta : Erlangga, 1986.
- Kouzes Dan Posner B. Z. *Credibility*. San Fransisco : Jessey Bass Publishing., 1993
- Krech, D. Crutch Field, R ; And Ballackey, Egerton. *Individual In Society*. New York, Mc. Graw Hill Bode Company., 1982
- Lawang, Robert M.Z. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta : Karunika Universitas Terbuka., 1985.
- Locke, E. A. *Organizational Behavior And Human Performance*. New York : Mc Graw Hill., 1969.
- Magnis, Franz Von. *Menuju Etos Pekerjaan Yang Bagaimana ?*. Prisma No : 11 Tahun VII, Jakarta. LP3 ES., 1978
- Manullang, B. *Dasar-Dasar Managemen*. Jakarta Ghalia. Indonesia., 1981
- Milton, George. R. *Human Behavior In Organization Tree Of Behavior*. Engleword Cliffs, N.J. Prentice-Hall. Inc., 1991.
- Munandar, Utami, Sc. *Kreatifitas Dan Keberhasilan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif Dan Bakat Kreatif*. Jakarta. Gramedia. Pustaka Utama., 1999
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan*. Jakarta Bumi Aksara., 1985



\_\_\_\_\_. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press., 1993.

Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta : S.I.U.P, 1985

Santoso, Slamet Imam. *Pendidikan Di Indonesia Dari Masa Ke Masa*. Jakarta : Haji Masagung., 1987.

Smith, P.C, Kendall, L.M and Hulin C.I, *The Measurement of Satisfaction in Work, a Strategy for Study Attitudes*, Chicago Hill : Mc Nally and Company, 1969.

Soekito, Wiratno. *Etos Sosial, Suatu Refleksi*, Prisma No. 11 Tahun VII. H. 3 Jakarta : LP3 ES., 1978.

Solomon, Robert R. *Ethics, An Introduction*. Terjemahan R. Andre Karo-Karo. Jakarta : Erlangga., 1984.

Stoner James. A.F. *Management*. London Prentice Hall International. Inc., 1987.

Suseno, Franz Magnis. *Etos Sosial*. Jakarta : Gramedia., 1989.

Sutermeister, Robert A. *People And Productivity*. New York. Mc Grow-Hill Book Company., 1976.

Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali., 1986.

Tebing Tinggi, Februari 2003.

Hormat Saya

Salman Nasid



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1 :

#### KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Guru

Madrasah Tsanawiyah se-Kota Tebing Tinggi

Di

Tebing Tinggi

Dengan Hormat

Dengan ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu, bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian di MTs se-Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian Tesis (S2). Penelitian ini berjudul : “Kontribusi Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru-Guru MTs se-Kota Tebing Tinggi.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi seperangkat angket terlampir dengan jujur sesuai dengan pendapat pribadi bukan pendapat orang lain.

Angket ini dirancang sedemikian rupa, sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri informasinya. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam memberikan jawaban menurut yang sesungguhnya. Jawaban Bapak/Ibu tidak berpengaruh pada statusnya sebagai seorang guru.

Atas perhatian Bapak/Ibu terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Tebing Tinggi, Pebruari 2005.

Hormat Saya

**Salman Rasidi**



## IDENTITAS RESPONDEN

Isilah keterangan di bawah ini dengan memberikan tanda check (✓) atau informasi yang relevan pada kotak yang tersedia.

Jenis kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Pangkat/Golongan : ≤ III ☐ ≥ IV ☐

Pendidikan Terakhir : S.0 ☐ S.1 ☐

Unit Kerja : MTs RIS ☐

MTs Al-Washliyah ☐

MTs Al-Hasymiyah ☐

MTs Babul Irsyad ☐

MTs N 1 ☐

Contoh

NO		STS	TS	S	SS
1	Saya memilih bekerja sebagai guru karena pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang mulia	✓			

Penjelasan

Jika Bapak/Ibu memilih (STS) pada jawaban di atas, berarti, Bapak/Ibu Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut. Bila pada kolom (TS) berarti Tidak Setuju, bila pada kolom (S) berarti Setuju, dan bila pada kolom (SS) berarti Sangat Setuju.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik. Oleh karena itu Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban sesuai dengan pendapat yang sesungguhnya dan tidak perlu dicantumkan nama.



## PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan seksama sebelum menjawab, kemudian tentukan respon (jawaban) terhadap masing-masing pertanyaan itu menurut apa yang Bapak /Ibu anggap paling cocok dengan keadaan sebenarnya.

Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih salah satu di antara empat kemungkinan jawaban. Terhadap pernyataan itu, berilah jawaban Bapak/Ibu dengan memberikan tanda cek (√) pada salah satu yang tersedia, yaitu :

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

S = Setuju

SS = Sangat setuju

Contoh

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya memilih bekerja sebagai guru, karena pekerjaan tersebut adalah pekerjaan yang mulia	√			

Penjelasan :

Jika Bapak/Ibu memilih (STS) pada jawaban di atas, berarti, Bapak/Ibu Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut. Bila pada kolom (TS) berarti Tidak Setuju, bila pada kolom (S) berarti Setuju, dan bila pada kolom (SS) berarti Sangat Setuju.

Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu akan dijaga dengan baik. Oleh karena itu, Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu memberikan jawaban sesuai dengan pendapat yang sesungguhnya dan tidak perlu dicantumkan nama.







### A. Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
A	Mengarahkan Guru				
1	Guru-guru yang diberi tugas baru oleh Kepala Madrasah diikuti petunjuk-petunjuk pelaksanaannya				
2	Petunjuk-petunjuk pelaksanaan tugas yang diberikan Kepala Madrasah lengkap dan jelas				
3	Penjelasan-penjelasan yang diberikan Kepala Madrasah tentang kebijakan-kebijakan yang berlalu, membingungkan guru-guru				
4	Kepala Madrasah dalam memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan tugas kepada guru-guru kurang konsisten (berubah-ubah)				
5	Kepala Madrasah memberikan penjelasan-penjelasan khusus kepada guru-guru bila ada kebijakan-kebijakan baru dari Depdiknas				
6	Kepala Madrasah membantu guru-guru yang menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugas.				
7	Kepala Madrasah memberikan petunjuk kepada guru yang kurang berhasil melaksanakan tugasnya				
8	Kepala Madrasah kurang memberikan pengarahan tentang pentingnya kerja sama diantara para guru				



NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
B	Memotivasi Guru				
9	Guru-guru yang kreatif kurang didorong dan diberi kemudahan-kemudahan oleh Kepala Madrasah bagi pelaksanaan tugasnya.				
10	Guru-guru yang melaksanakan tugas dengan baik diberikan penghargaan supaya lebih meningkatkan lagi prestasinya.				
11	Guru-guru yang malas mengajar dimotivasi oleh Kepala Madrasah agar supaya giat melaksanakan tugasnya.				
12	Kepala Madrasah memberikan pujian untuk membangkitkan semangat kerja guru-guru.				
13	Guru-guru yang bekerja keras kurang mendapat perhatian dari Kepala Madrasah.				
14	Cara Kepala Madrasah memberikan tugas kepada guru mendorong saya untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh.				
C	Komunikasi Dengan Guru				
15	Kepala tidak mau menerima pendapat para guru.				
16	Permasalahan yang dihadapi madrasah dibicarakan Kepala Madrasah dengan guru-guru.				
17	Kepala Madrasah tidak pernah berusaha agar guru-guru mengetahui peraturan-peraturan madrasah.				
18	Peraturan-peraturan penting yang perlu diketahui guru terlambat disampaikan kepala madrasah				



NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
19	Komunikasi Kepala Madrasah dengan guru terlalu formal sehingga tidak dekat dengan para guru.				
20	Kepala Madrasah tidak mengikut sertakan guru-guru dalam merencanakan kegiatan ekstrakurikuler.				
D	Membimbing Guru				
21	Jika terjadi kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas guru, Kepala Madrasah membiarkan saja.				
22	Kepala Madrasah menyediakan waktu bagi guru untuk konsentrasi tentang tugas-tugas dan kebijakan Madrasah.				
23	Kepala Madrasah kurang berusaha membantu guru-guru memecahkan masalah yang dihadapi dalam bertugas.				
24	Kepala Madrasah selalu mengingatkan para guru mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.				
E	Mengawasi Guru				
25	Kepala Madrasah selalu memeriksa program pengajaran dan persiapan mengajar guru.				
26	Kepala Madrasah kurang mengetahui kesulitan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas.				
27	Kepala Madrasah kurang memonitor pelaksanaan evaluasi belajar yang dilakukan para guru.				
28	Kepala Madrasah berusaha mencegah timbulnya penyimpangan proses kerja guru.				





658

RAS

h e. /

73

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
29	Kepala Madrasah kurang berusaha untuk mengetahui apakah kebijakan-kebijakan yang diambilnya dilaksanakan oleh guru-guru atau tidak.				
30	Kepala Madrasah kurang berusaha mengetahui mata pelajaran yang telah dan belum mencapai target.				
31	Kepala Madrasah kurang memonitor kehadiran guru dalam mengajar.				
32	Kepala Madrasah kurang memonitor kehadiran guru dalam rapat dinas.				
33	Kepala Madrasah kurang memonitor kehadiran guru dalam kegiatan ekstra kurikuler.				
34	Kepala Madrasah kurang memonitor kehadiran guru dalam acara-acara yang dilakukan oleh sekolah.				
F 35	Pendelegasian Wewenang Tugas Kepala Madrasah dalam membina guru bidang studi diserahkan pada ketua bidang studi.				
36	Kepala Madrasah dalam membina siswa diserahkan pada Wakil Kepala Madrasah bidang Kesiswaan.				
37	Tugas Kepala Madrasah mengembangkan kurikulum diserahkan pada Wakil Kepala Madrasah bidang Kurikulum				



NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
38	Tugas Kepala Madrasah membina hubungan dengan masyarakat diserahkan pada Wakil Kepala Madrasah bidang Humas				
39	Tugas Kepala Madrasah membina kegiatan ekstra kurikuler diserahkan pada pembina OSIS.				
40	Tugas Kepala Madrasah membina setiap kelas diserahkan pada Wali Kelas.				

#### B. Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
A	Variasi Kerja				
1	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang diberikan kepada saya.				
2	Beban kerja yang diberikan atas kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
3	Saya kurang senang dengan tugas tambahan yang diberikan atasan kepada saya.				
4	Pertukaran bentuk tugas dalam unit kerja saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
5	Pertukaran bentuk tugas dalam unit kerja saya tidak menambah kegairahan kerja saya.				
6	Saya senang dengan wewenang yang diberikan oleh atasan kepada saya dalam bekerja.				
7	Wewenang yang diberikan atasan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
8	Saya senang bila atasan memberikan pekerjaan tambahan kepada saya.				



NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
9	Atasan memberikan pekerjaan tambahan secara adil kepada masing-masing pegawai.				
10	Pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan kepada saya tidak cocok dengan pengalaman saya.				
11	Batas tugas-tugas yang saya kerjakan tidak dinyatakan secara jelas.				
12	Keterkaitan tugas yang saya kerjakan dengan tugas teman lainnya bisa saya pahami.				
13	Tugas-tugas yang diberikan pada saya tidak cocok dengan bidang keahlian saya.				
14	Saya senang dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh atasan sekarang.				
15	Jenis pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
16	Jenis pekerjaan yang diberikan sekarang ini mendorong saya untuk bekerja sungguh-sungguh.				
17	Beban kerja yang diberikan atasan kepada saya tidak sesuai dengan waktu yang diberikan.				
18	Saya merasa cocok dengan beban tugas yang diberikan sekarang.				
B	Kepuasan Kerja Berkaitan Dengan Lingkungan Kerja				
19	Ruang tempat saya bekerja, tidak sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas.				
20	Cahaya ruang kerja saya memenuhi syarat kesehatan.				



NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
21	Peralatan/fasilitas kerja untuk pelaksanaan tugas dalam kondisi baik.				
22	Ketersediaan fasilitas kerja memungkinkan saya untuk mencapai hasil kerja yang baik.				
23	Penempatan perabot kantor dalam ruangan kerja saya cukup menyenangkan untuk bekerja.				
24	Keadaan ruangan kerja saya cukup bersih, sehingga saya senang bekerja.				
25	Udara dalam ruangan kerja saya yang cukup segar sehingga menyenangkan untuk bekerja.				
26	Pimpinan tidak terbuka menerima ide-ide dari pegawai.				
27	Kerjasama yang baik dengan teman sekerja membuat saya lebih senang dalam bekerja.				
28	Sikap teman sekerja sangat menunjang dalam pelaksanaan tugas.				
29	Ketenangan tempat kerja saya tidak memenuhi persyaratan.				
30	Suasana tempat pelaksanaan tugas saya menyenangkan.				
31	Ruangan kerja saya terlalu gelap sehingga saya tidak betah dalam bekerja.				
32	Ruangan kerja saya terlalu gelap sehingga saya tidak betah dalam bekerja.				
33	Saya senang dengan bentuk disiplin kerja yang diterapkan dalam unit kerja saya.				



NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
34	Kebijakan dan peraturan-peraturan yang ada diberlakukan secara adil pada setiap pegawai.				
35	Tata tertib dan disiplin kerja dalam unit kerja saya tidak sesuai dengan keinginan saya.				
36	Adanya peraturan dan tata tertib serta disiplin kerja yang diterapkan, mendorong saya untuk bekerja lebih baik.				
37	Pengaturan jam kerja dan jam istirahat diberlakukan secara adil untuk semua pegawai.				

### C. Etos Kerja

NO	PERNYATAAN	TP	JR	KK	SL
A	Kejujuran				
1	Dalam mendidik saya berusaha berkata benar sesuai dengan fakta.				
2	Dalam mendidik saya berusaha menyesuaikan perkataan dan perbuatan.				
3	Bila saya belum bisa menjawab pertanyaan siswa saat itu maka, saya mengakuinya.				
4	Saya mengakui kelemahan yang saya miliki dalam mengajar.				
5	Dalam melaksanakan tugas saya berusaha bersikap jujur terhadap Kepala Madrasah.				
6	Dalam menjalankan tugas saya berusaha bersikap jujur terhadap sesama guru.				



NO	PERNYATAAN	TP	JR	KK	SL
B	Disiplin				
7	Dalam melaksanakan tugas mengajar saya jarang mematuhi peraturan yang berlaku di sekolah ini.				
8	Dalam menjalankan tugas mengajar saya datang tidak tepat pada waktunya.				
9	Saya membiarkan saja siswa yang datang terlambat.				
10	Dalam melaksanakan tugas mengajar saya sering pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan.				
11	Sebelum melaksanakan tugas mengajar saya tidak membuat persiapan terlebih dahulu.				
12	Saya memeriksa dengan segera tugas-tugas yang diberikan pada siswa.				
C	Tanggung Jawab				
13	Saya merasa berkewajiban untuk mengembangkan kepribadian siswa kearah yang baik.				
14	Dalam mengajar, tugas saya hanya mengejar target yang ditetapkan oleh kurikulum.				
15	Saya merasa bertanggung jawab melatih siswa berbagai jenis keterampilan.				
16	Saya merasa gagal bila tidak mampu membantu siswa memahami kelemahan dan kelebihanannya.				
17	Membimbing siswa menjadi warga masyarakat yang baik bukanlah tanggung jawab saya.				
18	Saya membiarkan saja siswa yang malas belajar.				



NO	PERNYATAAN	TP	JR	KK	SL
19	Saya bisa memahami kelemahan yang dimiliki oleh siswa.				
D 20	Kerja Keras Saya bekerja dengan sungguh-sungguh agar kepribadian siswa dapat berkembang dengan baik.				
21	Saya harus bekerja keras agar siswa mempunyai pengalaman dalam belajar.				
22	Saya berusaha dengan sungguh-sungguh agar siswa aktif dalam proses belajar mengajar.				
23	Kalau saya gagal dalam membina siswa, saya tidak perlu berusaha dengan cara lain untuk membinanya.				
24	Saya perlu bekerja lebih keras untuk mengembangkan potensi yang dimiliki siswa.				
25	Saya berusaha dengan giat membantu siswa memahami kelemahan dan kelebihanannya.				
26	Membimbing siswa menjadi warga masyarakat yang baik dilakukan dengan kerja keras.				
E 27	Rasional Dalam mengajar saya mempertimbangkan kreativitas yang dimiliki oleh siswa.				
28	Saya mempertimbangkan materi pelajaran yang akan disampaikan kepada siswa.				
29	Dalam membina siswa saya tidak mempertimbangkan potensi yang dimilikinya.				



## LAMPIRAN 2 :

## DATA PENELITIAN

NO	PERNYATAAN	TP	JR	KK	SL
30	Dalam mengajar saya tidak mempertimbangkan kelemahan dan kelebihan yang dimiliki siswa.				
31	Saya berusaha mengetahui bagaimana membina siswa agar menjadi warga masyarakat yang baik.				
32	Dalam mendidik saya mempertimbangkan pengembangan dari siswa.				
33	Keputusan yang saya ambil berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang masuk akal.				
F	Keterbukaan				
34	Bila ada siswa yang mengkritik kesalahan saya, maka saya memarahi mereka.				
35	Saran-saran dan kritikan dari sesama guru tidak saya perhatikan.				
36	Bila ada orang tua siswa memberikan saran dan kritikan, maka saya terima dengan senang hati.				
37	Bila Kepala Madrasah memberikan kritikan terhadap perilaku saya, maka saya akan memperbaikinya.				
38	Saya menyampaikan sesuatu hal pada siswa bila hal itu memang harus disampaikan.				
39	Saya menyampaikan sesuatu hal pada sesama guru bila hal itu memang harus disampaikan.				
40	Saya tidak mau menyampaikan sesuatu hal pada pimpinan walaupun hal tersebut seharusnya disampaikan.				



## LAMPIRAN 2 :

## DATA PENELITIAN

No	Persepsi Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Etos Kerja (Y)
1	111	96	114
2	102	99	116
3	105	118	124
4	112	103	121
5	113	117	125
6	112	103	121
7	110	116	122
8	109	108	120
9	110	108	120
10	114	108	127
11	120	113	125
12	119	117	124
13	113	105	125
14	120	95	128
15	109	121	133
16	114	109	126
17	118	109	120
18	116	113	125
19	115	122	129
20	109	115	128
21	109	112	126
22	107	107	124
23	114	114	130
24	110	116	132
25	112	123	131
26	115	124	132
27	116	106	127
28	110	98	115
29	107	106	124
30	105	99	125
31	117	111	123
32	115	116	124
33	112	121	130
34	101	100	114
35	117	100	117
36	108	120	118
37	111	117	129
38	116	103	127
39	122	123	131
40	116	105	123
41	114	104	123
42	117	111	121
43	123	122	133
44	118	104	123
45	122	120	131
46	108	102	119
47	108	107	119
48	117	111	118
49	117	113	118
50	116	115	127
51	111	108	116
52	109	112	122
53	119	108	128
54	117	114	129
55	113	109	125



## Lampiran 3 :

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (A L P H A)

Variabel: Persepsi Guru Tentang  
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X<sub>1</sub>)  
Putraran : Pertama

## Item-total Statistics

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
01	122.2692	138.9246	.5165 Ok	.8581
02	122.6538	143.0354	.2424 Ok	.8650
03	122.5385	135.8585	.5338 Ok	.8571
04	122.5385	136.5785	.4451 Ok	.8598
05	122.2308	146.1846	.1522 Ok	.8660
06	122.0000	142.8000	.4267 Ok	.8606
07	122.3846	135.8462	.5823 Ok	.8559
08	122.1538	146.2154	.1732 Ok	.8653
09	122.1923	144.0015	.2827 Ok	.8632
10	122.1538	140.2154	.4862 Ok	.8590
11	122.1154	137.9462	.6051 Ok	.8563
12	122.1154	140.4262	.5519 Ok	.8582
13	122.0000	149.6000	-.0065 Del	.8670
14	121.9231	142.3138	.4553 Ok	.8601
15	121.9231	137.8338	.6890 Ok	.8553
16	122.3462	142.4754	.3507 Ok	.8618
17	122.2692	148.7646	.0538 Del	.8664
18	122.0385	142.9185	.4782 Ok	.8601
19	122.1154	145.3862	.2396 Ok	.8639
20	122.2308	136.8246	.7066 Ok	.8545
21	122.1923	147.2815	.1507 Ok	.8652
22	121.9231	145.1938	.3516 Ok	.8623
23	122.7308	144.6046	.3223 Ok	.8625
24	122.5000	138.5000	.5678 Ok	.8571
25	122.4231	143.8538	.3273 Ok	.8623
26	123.1154	140.5862	.3106 Ok	.8636
27	122.6923	142.3815	.2538 Ok	.8650
28	122.0769	146.1538	.2885 Ok	.8632
29	122.3462	142.8754	.3291 Ok	.8623
30	122.4615	143.5385	.3654 Ok	.8616
31	121.9615	142.5985	.4374 Ok	.8604
32	122.5769	147.4538	.1004 Ok	.8667
33	122.8077	141.6015	.3447 Ok	.8621
34	122.9231	147.1938	.0801 Del	.8684
35	122.0385	143.4785	.5089 Ok	.8602
36	122.1154	144.8262	.2744 Ok	.8633
37	122.0385	144.4385	.2893 Ok	.8630
38	122.0000	152.0800	-.1714 Del	.8707
39	122.3846	137.7662	.4483 Ok	.8595
40	122.0000	144.3200	.4296 Ok	.8612



Intraclass Correlation Coefficient

Two-Way Mixed Effect Model (Consistency Definition):  
People Effect Random, Measure Effect Fixed Single Measure Intraclass Correlation = .1380\*  
95.00% C.I.: Lower = .0807 Upper = .2478 F = 7.4033 DF = (25, 975.0) Sig. = .0000  
(Test Value = .0000 )

Average Measure Intraclass Correlation = .8649\*\*  
95.00% C.I.: Lower = .7784 Upper = .9295 F = 7.4033 DF = (25, 975.0) Sig. = .0000  
(Test Value = .0000 )

\*: Notice that the same estimator is used whether the interaction effect is present or not.  
\*\*: This estimate is computed if the interaction effect is absent, otherwise ICC is not estimable.

Reliability Coefficients

N of Cases = 26.0      N of Items = 40      Alpha = .8649



# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Variabel: Persepsi Guru Tentang  
Kepemimpinan Kepala Madrasah (X<sub>1</sub>)  
Putraran : Kedua

## Item-total Statistics

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation		Alpha if Item Deleted
01	109.7692	138.1046	.5181	Ok	.8729
02	110.1538	140.8554	.3020	Ok	.8781
03	110.0385	134.4385	.5617	Ok	.8715
04	110.0385	135.2385	.4668	Ok	.8743
05	109.7308	145.2446	.1589	Ok	.8803
06	109.5000	141.8600	.4359	Ok	.8750
07	109.8846	134.5062	.6086	Ok	.8705
08	109.6538	144.9554	.1992	Ok	.8791
09	109.6923	143.8215	.2480	Ok	.8784
10	109.6538	139.7554	.4674	Ok	.8741
11	109.6154	136.9662	.6159	Ok	.8711
12	109.6154	139.7662	.5432	Ok	.8731
14	109.4231	141.6938	.4433	Ok	.8749
15	109.4231	137.0538	.6886	Ok	.8703
16	109.8462	141.8954	.3387	Ok	.8767
18	109.5385	142.4185	.4555	Ok	.8750
19	109.6154	144.3262	.2552	Ok	.8780
20	109.7308	136.1246	.7016	Ok	.8697
21	109.6923	146.1415	.1739	Ok	.8791
22	109.4231	144.3338	.3559	Ok	.8766
23	110.2308	143.5446	.3397	Ok	.8766
24	110.0000	137.8400	.5606	Ok	.8722
25	109.9231	142.6338	.3529	Ok	.8764
26	110.6154	140.5662	.2796	Ok	.8792
27	110.1923	143.2815	.1840	Ok	.8814
28	109.5769	145.3738	.2859	Ok	.8775
29	109.8462	141.2554	.3733	Ok	.8760
30	109.9615	143.3985	.3227	Ok	.8769
31	109.4615	142.1785	.4121	Ok	.8754
32	110.0769	145.6738	.1554	Ok	.8799
33	110.3077	140.2215	.3727	Ok	.8761
35	109.5385	143.2185	.4623	Ok	.8753
36	109.6154	144.3262	.2552	Ok	.8780
37	109.5385	143.5385	.2950	Ok	.8774
39	109.8846	136.1062	.4857	Ok	.8735
40	109.5000	143.4600	.4342	Ok	.8756



### Intraclass Correlation Coefficient

Two-Way Mixed Effect Model (Consistency Definition):

People Effect Random, Measure Effect Fixed Single Measure Intraclass Correlation = .1677\* 95.00%  
C.I.: Lower = .1006 Upper = .2915 F = 8.2523 DF = (25, 875.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000)

Average Measure Intraclass Correlation = .8788\*\* 95.00% C.I.: Lower = .8010 Upper = .9368 F = 8.2523 DF = (25, 875.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000)

\*: Notice that the same estimator is used whether the interaction effect is present or not.

\*\*: This estimate is computed if the interaction effect is absent, otherwise ICC is not estimable.

### Reliability Coefficients

N of Cases = 26.0

N of Items = 36

Alpha = .8788

04	114.6000	90.0633	2809	Ok	8429
05	114.1000	87.8327	4081	Ok	8166
06	113.5200	87.5033	3758	Ok	8405
07	113.5200	88.7600			8093
08	113.5200	87.2600		Ok	8373
09	113.5200	87.2600	3213	Ok	8417
10	113.8400	88.1400	4867	Ok	8381
11	113.4400	87.5733	3865	Ok	8413
12	113.2800	88.5433	3505	Ok	8453
13	113.2800	89.3400	6811	Ok	8315
14	113.2800	87.7933	3735	Ok	8401
15	113.7600	87.9233	6101	Ok	8330
16	113.1200	84.3100	2374	Ok	8340
17	113.6800	89.5000	4892	Ok	8378
18	113.3600	87.4067	2671	Ok	8430
19	113.9200	89.2433	3518	Ok	8404
20	113.6000	88.6667		Def	8306
21	113.7600	90.6900	4638	Ok	8383
22	113.5200	87.8433	6730	Ok	8113
23	113.6000	87.3000	3205	Ok	8416
24	113.9200	88.5767	3100	Ok	8419
25	113.9200	87.1000	2023	Ok	8427
26	114.1600	88.1400	3285	Ok	8300
27	113.3600	86.9900	2936	Ok	8433
28	113.5200	90.0633	3903	Ok	8398
29	114.0000	88.2500	4538	Def	8381
30	113.8600	87.9167	2048	Def	8453
31	113.6000	89.4167	3750	Ok	8138
32	113.4000	88.5000	3512	Ok	8207
33	113.5600	88.1733	3864	Ok	8304
34	113.4400	88.4233	3251	Ok	8339
35	114.2800	91.6267	4414	Ok	8380
36	113.4000	87.9167	3013	Ok	8382
37	113.4400	84.3500			



# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Variabel: Kepuasan Kerja ( $X_2$ )  
Putraran : Pertama

## Item-total Statistics

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Delete
01	113.6800	94.2267	-.1178 Del	.8533
02	114.3600	89.3233	.2000 Ok	.8457
03	114.1200	90.5267	.1698 Ok	.8455
04	114.6000	90.0833	.1597 Ok	.8467
05	114.1600	87.8067	.2909 Ok	.8429
06	113.6000	87.5833	.4483 Ok	.8386
07	113.5200	88.7600	.3758 Ok	.8405
08	114.4800	87.2600	.4050 Ok	.8393
09	113.5200	87.2600	.5202 Ok	.8372
10	113.8400	88.1400	.3211 Ok	.8417
11	113.4400	87.6733	.4667 Ok	.8383
12	113.2800	89.5433	.3505 Ok	.8413
13	113.2800	89.5433	.3505 Ok	.8413
14	113.2800	83.7933	.6811 Ok	.8315
15	113.7600	87.0233	.3758 Ok	.8401
16	113.5200	84.5100	.6301 Ok	.8330
17	113.6800	89.5600	.2279 Ok	.8442
18	113.3600	87.4067	.4892 Ok	.8378
19	113.9200	89.2433	.2671 Ok	.8430
20	113.6000	88.6667	.3518 Ok	.8409
21	113.7600	93.6900	-.0809 Del	.8508
22	113.5200	87.8433	.4638 Ok	.8385
23	113.6000	83.5000	.6730 Ok	.8313
24	113.9200	88.5767	.3205 Ok	.8416
25	113.9200	89.1600	.3100 Ok	.8419
26	114.1600	88.1400	.2922 Ok	.8427
27	113.3600	86.9900	.5285 Ok	.8369
28	113.5200	90.0933	.2986 Ok	.8423
29	114.0000	88.2500	.3992 Ok	.8398
30	113.8000	97.9167	-.4538 Del	.8581
31	113.6000	89.4167	.2048 Del	.8453
32	113.4000	86.5000	.5750 Ok	.8358
33	113.5600	83.1733	.7512 Ok	.8297
34	113.4400	88.4233	.3964 Ok	.8399
35	114.2800	91.6267	.0252 Ok	.8539
36	113.4000	87.9167	.4414 Ok	.8389
37	113.4400	86.2567	.6014 Ok	.8352



Intraclass Correlation Coefficient

Two-Way Mixed Effect Model (Consistency Definition):

People Effect Random, Measure Effect Fixed Single Measure Intraclass Correlation = .1284\*  
95.00% C.I.: Lower = .0726 Upper = .2380 F = 6.4524 DF = ( 24, 864.0) Sig. = .0000  
(Test Value = .0000 )

Average Measure Intraclass Correlation = .8450\*\* 95.00% C.I.: Lower = .7433 Upper = .9204  
F = 6.4524 DF = ( 24, 864.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000 )

\*: Notice that the same estimator is used whether the interaction effect is present or not.  
\*\*: This estimate is computed if the interaction effect is absent, otherwise ICC is not estimable.

Reliability Coefficients

N of Cases = 25.0      N of Items = 37      Alpha = .8450



# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Variabel: Kepuasan Kerja ( $X_2$ )  
Putraran : Kedua

## Item-total Statistics

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
02	102.3600	94.0733	.2471	.8820
03	102.1200	96.4433	.1389	.8832
04	102.6000	95.0833	.1932	.8831
05	102.1600	92.4733	.3400	.8798
06	101.6000	93.0000	.4491	.8769
07	101.5200	93.9267	.4031	.8779
08	102.4800	93.0933	.3738	.8785
09	101.5200	92.4267	.5436	.8754
10	101.8400	92.4733	.4019	.8779
11	101.4400	93.2567	.4526	.8770
12	101.2800	94.7933	.3749	.8785
13	101.2800	94.7933	.3749	.8785
14	101.2800	89.2933	.6660	.8719
15	101.7600	92.2733	.3872	.8783
16	101.5200	89.8433	.6300	.8728
17	101.6800	93.9767	.3076	.8799
18	101.3600	93.0733	.4667	.8767
19	101.9200	95.4100	.2141	.8817
20	101.6000	93.7500	.3842	.8782
22	101.5200	93.0100	.4887	.8764
23	101.6000	89.5833	.6140	.8729
24	101.9200	93.1600	.3892	.8781
25	101.9200	94.6600	.3078	.8796
26	102.1600	93.9733	.2667	.8813
27	101.3600	91.8233	.5812	.8746
28	101.5200	95.5933	.2985	.8797
29	102.0000	93.5000	.4165	.8776
31	101.6000	94.9167	.2042	.8828
32	101.4000	91.7500	.5880	.8744
33	101.5600	88.5900	.7407	.8704
34	101.4400	94.5900	.3318	.8791
36	101.4000	93.5000	.4280	.8774
37	101.4400	91.7567	.5905	.8744



**Intraclass Correlation Coefficient**

Two-Way Mixed Effect Model (Consistency Definition):

People Effect Random, Measure Effect Fixed Single Measure Intraclass Correlation = .1834\*  
95.00% C.I.: Lower = .1098 Upper = .3179 F = 8.4102 DF = (24, 768.0) Sig. = .0000  
(Test Value = .0000 )

Average Measure Intraclass Correlation = .8811\*\* 95.00% C.I.: Lower = .8028 Upper = .9389  
F = 8.4102 DF = ( 24, 768.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000 )

\*: Notice that the same estimator is used whether the interaction effect is present or not.  
\*\*: This estimate is computed if the interaction effect is absent, otherwise ICC is not estimable.

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 25.0      N of Items = 33      Alpha = .8811



RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Variabel : Etos Kerja (Y)  
Putraran : Pertama

Item-total Statistics

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		Alpha if Item Deleted
01	137.3200	103.8933	.3575	Ok	.8742
02	136.9200	107.0767	.2763	Ok	.8754
03	137.1600	103.1400	.4779	Ok	.8717
04	137.2000	99.3333	.6520	Ok	.8675
05	137.2000	104.8333	.3964	Ok	.8734
06	137.1200	106.9433	.2563	Ok	.8756
07	136.9600	107.5400	.2167	Ok	.8762
08	137.6000	107.5833	.1038	Ok	.8800
09	137.0800	103.2433	.5336	Ok	.8710
10	137.0800	102.5767	.5918	Ok	.8700
11	137.6000	109.3333	-.0030	Del	.8823
12	137.4000	107.5833	.1199	Ok	.8791
13	137.0400	109.2900	.0351	Del	.8788
14	137.6800	105.3933	.2205	Ok	.8778
15	136.9200	106.5767	.3297	Ok	.8746
16	137.4800	99.7600	.5206	Ok	.8704
17	137.1600	103.3067	.4195	Ok	.8728
18	137.1200	108.2767	.1055	Ok	.8783
19	137.0000	102.1667	.6452	Ok	.8692
20	137.0800	108.1600	.1414	Ok	.8773
21	137.0000	105.4167	.4225	Ok	.8733
22	137.0000	102.9167	.5778	Ok	.8704
23	137.1600	106.5567	.2168	Ok	.8767
24	137.0000	103.4167	.5332	Ok	.8711
25	137.0000	102.9167	.5778	Ok	.8704
26	137.0800	108.7433	.0858	Del	.8781
27	137.0400	99.6233	.6931	Ok	.8670
28	136.9600	104.8733	.4142	Ok	.8732
29	136.8000	110.0000	-.0297	Del	.8787
30	137.0400	107.2067	.2366	Ok	.8759
31	136.9200	106.9933	.2852	Ok	.8752
32	136.8800	103.1100	.6144	Ok	.8702
33	136.8800	101.9433	.7284	Ok	.8684
34	137.5600	99.8400	.5085	Ok	.8708
35	137.4000	109.4167	-.0115	Del	.8831
36	136.9200	102.7433	.6257	Ok	.8698
37	137.0000	100.5000	.6353	Ok	.8683
38	137.0800	102.8267	.5700	Ok	.8704
39	137.1200	104.1100	.3628	Ok	.8740
40	137.0000	103.2500	.4335	Ok	.8725



### Intraclass Correlation Coefficient

Two-Way Mixed Effect Model (Consistency Definition):

People Effect Random, Measure Effect Fixed Single Measure Intraclass Correlation = .1509\* 95.00%  
C.I.: Lower = .0888 Upper = .2698 F = 8.1105 DF = (24, 936.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000)

Average Measure Intraclass Correlation = .8767\*\*  
95.00% C.I.: Lower = .7959 Upper = .9366 F = 8.1105 DF = ( 24, 936.0) Sig. = .0000  
(Test Value = .0000)

\*: Notice that the same estimator is used whether the interaction effect is present or not.  
\*\*: This estimate is computed if the interaction effect is absent, otherwise ICC is not estimable.

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 25.0

N of Items = 40

Alpha = .8767



# RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Variabel: Etos Kerja (Y)  
Putraran : Kedua

## Item-total Statistics

Butir	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		Alpha if Item Deleted
01	120.0400	101.2067	.3524	Ok	.8935
02	119.6400	104.4900	.2533	Ok	.8943
03	119.8800	99.9433	.5133	Ok	.8904
04	119.9200	96.2433	.6795	Ok	.8867
05	119.9200	101.9100	.4097	Ok	.8922
06	119.8400	104.4733	.2245	Ok	.8948
07	119.6800	104.7267	.2176	Ok	.8948
08	120.3200	104.1433	.1431	Ok	.8980
09	119.8000	100.2500	.5552	Ok	.8899
10	119.8000	99.8333	.5922	Ok	.8893
12	120.1200	104.1933	.1596	Ok	.8970
14	120.4000	103.0833	.1923	Ok	.8974
15	119.6400	104.1567	.2894	Ok	.8939
16	120.2000	97.0833	.5189	Ok	.8903
17	119.8800	100.5267	.4215	Ok	.8920
18	119.8400	105.4733	.1244	Ok	.8969
19	119.7200	99.4600	.6428	Ok	.8886
20	119.8000	105.2500	.1507	Ok	.8958
21	119.7200	102.4600	.4410	Ok	.8919
22	119.7200	100.2100	.5745	Ok	.8897
23	119.8800	103.1933	.2602	Ok	.8948
24	119.7200	100.7100	.5292	Ok	.8904
25	119.7200	100.1267	.5820	Ok	.8896
27	119.7600	97.3567	.6605	Ok	.8874
28	119.6800	102.3933	.3878	Ok	.8926
30	119.7600	103.7733	.2994	Ok	.8938
31	119.6400	104.2400	.2803	Ok	.8940
32	119.6000	100.0833	.6421	Ok	.8890
33	119.6000	99.3333	.7165	Ok	.8879
34	120.2800	96.0433	.5725	Ok	.8890
36	119.6400	99.9067	.6348	Ok	.8890
37	119.7200	98.3767	.5910	Ok	.8888
38	119.8000	99.5833	.6144	Ok	.8890
39	119.8400	102.2233	.3005	Ok	.8943
40	119.7200	100.9600	.3998	Ok	.8924



**Intraclass Correlation Coefficient**

Two-Way Mixed Effect Model (Consistency Definition):  
People Effect Random, Measure Effect Fixed Single Measure Intraclass Correlation = .1955\*  
95.00% C.I.: **Lower = .1192** Upper = .3334 F= 9.5070 DF=(24, 816.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000 )

Average Measure Intraclass Correlation = .8948\*\* 95.00% C.I.: Lower = .8256 Upper = .9460  
F= 9.5070 DF=(24, 816.0) Sig. = .0000 (Test Value = .0000 )

- \*: Notice that the same estimator is used whether the interaction effect is present or not.
- \*\* : This estimate is computed if the interaction effect is absent, otherwise ICC is not estimable.

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 25.0      N of Items = 35

**Alpha = .8948**

Frequency		Percentage	
101 - 105	1	4.00	
106 - 110	2	8.00	
111 - 115	3	12.00	
116 - 120	4	16.00	
121 - 125	5	20.00	
126 - 130	6	24.00	
131 - 135	7	28.00	
136 - 140	7	28.00	
Total	35	100.00	



Lampiran 4 : Analisis Statistik Dasar

FREQUENCY TABLE  
PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)

PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	101.00	1	1.8	1.8	1.8
	102.00	1	1.8	1.8	3.6
	105.00	2	3.6	3.6	7.3
	107.00	2	3.6	3.6	10.9
	108.00	3	5.5	5.5	16.4
	109.00	5	9.1	9.1	25.5
	110.00	4	7.3	7.3	32.7
	111.00	3	5.5	5.5	38.2
	112.00	4	7.3	7.3	45.5
	113.00	3	5.5	5.5	50.9
	114.00	4	7.3	7.3	58.2
	115.00	3	5.5	5.5	63.6
	116.00	5	9.1	9.1	72.7
	117.00	6	10.9	10.9	83.6
	118.00	2	3.6	3.6	87.3
	119.00	2	3.6	3.6	90.9
	120.00	2	3.6	3.6	94.5
	122.00	2	3.6	3.6	98.2
	123.00	1	1.8	1.8	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

PERSEPSI KEPEMIMPINAN

PERSEPSI KEPEMIMPINAN ( X1 )		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99 - 101	1	1.8	1.8	1.8
	102 - 105	3	5.5	5.5	7.3
	106 - 109	10	18.2	18.2	25.5
	110 - 113	14	25.5	25.5	50.9
	114 - 117	18	32.7	32.7	83.6
	118 - 121	6	10.9	10.9	94.5
	112 - 125	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

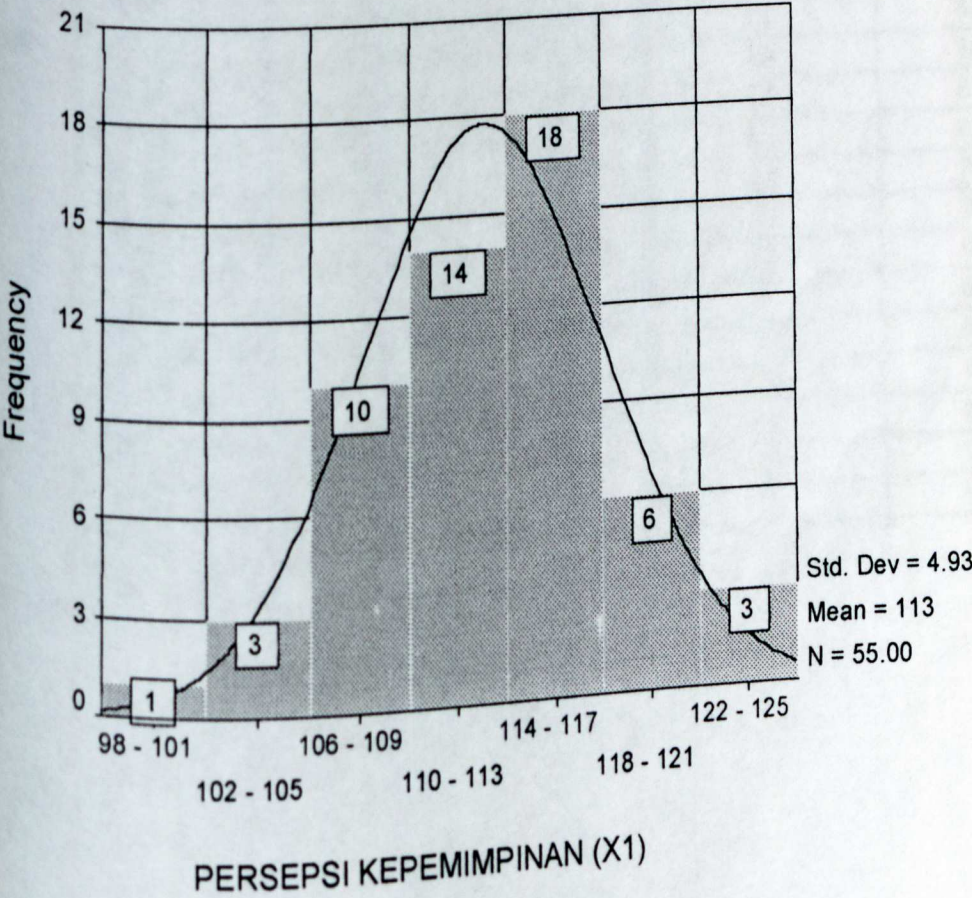


STATISTIK DASAR

Statistics

Statistics		Variables		
		PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)	ETOS KERJA (Y)
N	Valid	55	55	55
	Missing	0	0	0
Mean		113.0909	110.4727	124.1273
Median		113.0000	111.0000	124.0000
Mode		117.00	108.00	125.00
Std. Deviation		4.92639	7.58130	5.06277
Variance		24.26936	57.47609	25.63165
Range		22.00	29.00	19.00
Minimum		101.00	95.00	114.00
Maximum		123.00	124.00	133.00
Sum		6220.00	6076.00	6827.00

Histogram





## KEPUASAN KERJA (X2)

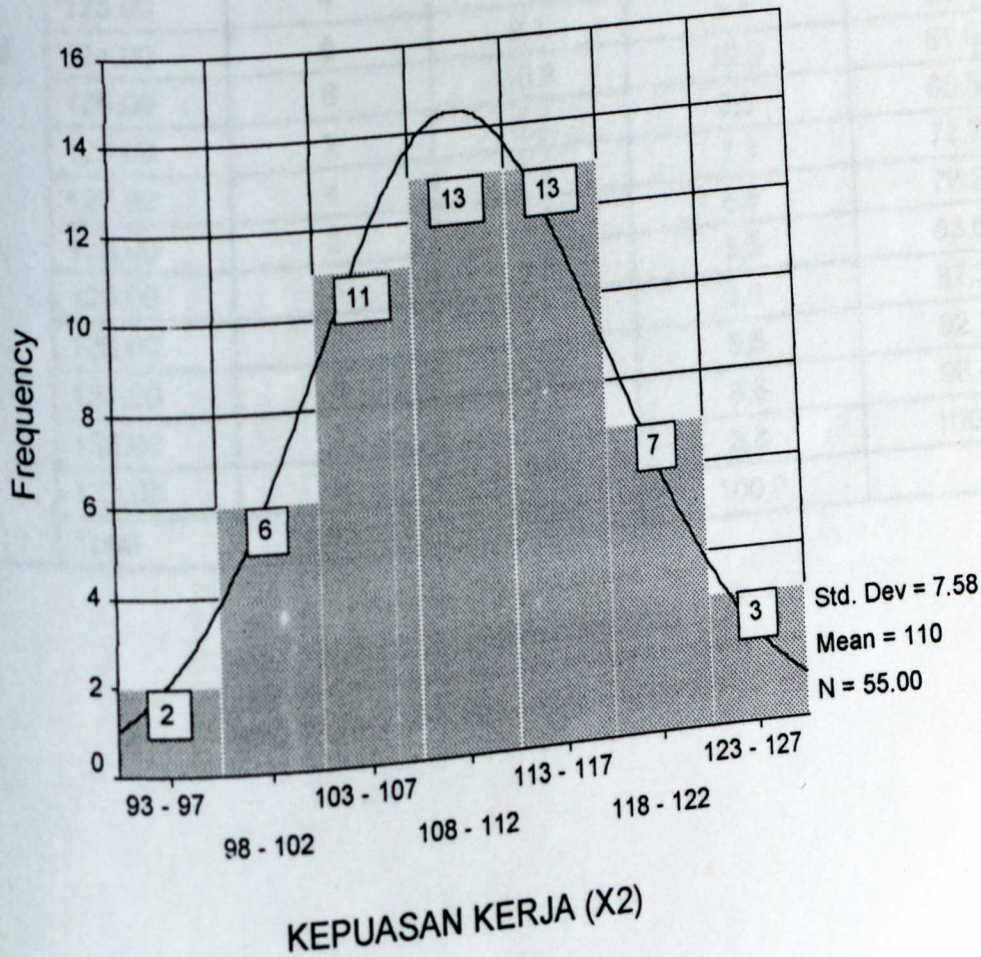
KEPUASAN KERJA (X2)		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95.00	1	1.8	1.8	1.8
	96.00	1	1.8	1.8	3.6
	98.00	1	1.8	1.8	5.5
	99.00	2	3.6	3.6	9.1
	100.00	2	3.6	3.6	12.7
	102.00	2	3.6	3.6	14.5
	103.00	1	1.8	1.8	20.0
	104.00	3	5.5	5.5	23.6
	105.00	2	3.6	3.6	27.3
	106.00	2	3.6	3.6	30.9
	107.00	2	3.6	3.6	34.5
	108.00	2	3.6	3.6	38.2
	109.00	2	3.6	3.6	41.8
	110.00	2	3.6	3.6	45.5
	111.00	5	9.1	9.1	49.1
	112.00	3	5.5	5.5	54.5
	113.00	3	5.5	5.5	58.2
	114.00	2	3.6	3.6	63.6
	115.00	3	5.5	5.5	67.3
	116.00	2	3.6	3.6	70.9
	117.00	2	3.6	3.6	74.5
	118.00	2	3.6	3.6	78.2
	119.00	3	5.5	5.5	81.8
	120.00	3	5.5	5.5	87.3
	121.00	1	1.8	1.8	89.1
	122.00	2	3.6	3.6	90.9
	123.00	2	3.6	3.6	94.5
	124.00	2	3.6	3.6	98.2
	Total	55	100.0	100.0	100.0



# KEPUASAN KERJA (X2)

KEPUASAN KERJA (X2)		Statistics			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	93 - 97	2	3.6	3.6	3.6
	98 - 102	6	10.9	10.9	14.5
	103 - 107	11	20.0	20.0	34.5
	108 - 112	13	23.6	23.6	58.2
	113 - 117	13	23.6	23.6	81.8
	118 - 122	7	12.7	12.7	94.5
	123 - 127	3	5.5	5.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Histogram





## ETOS KERJA ( Y )

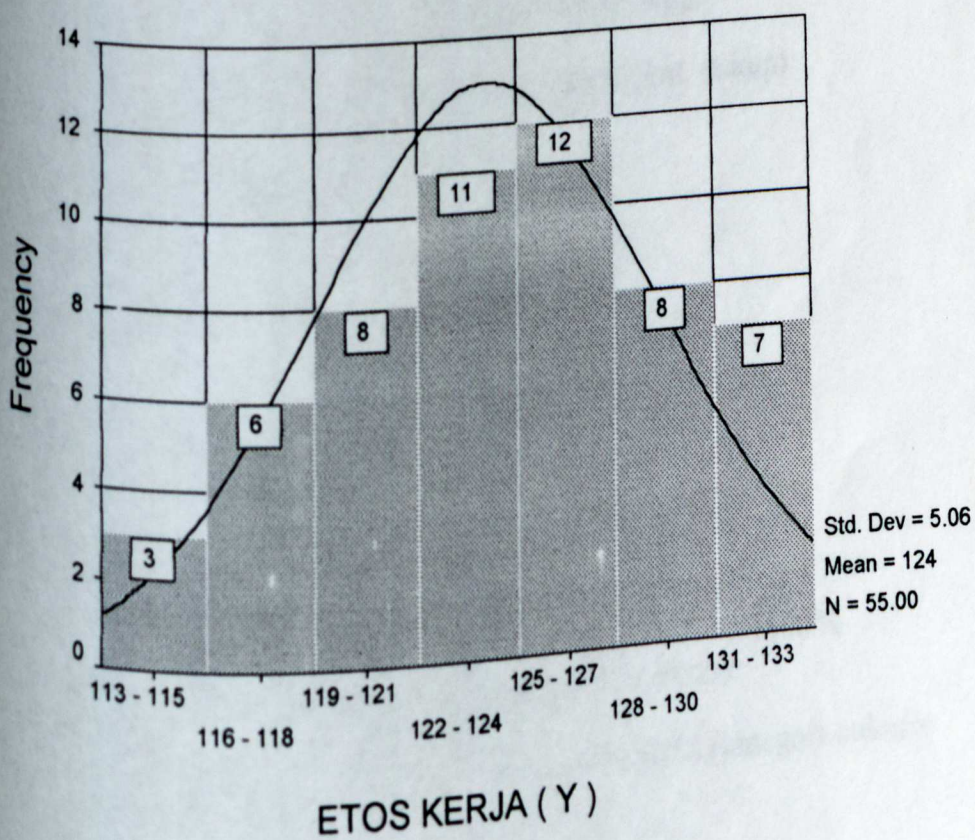
ETOS KERJA ( Y )		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	114.00	2	3.6	3.6	3.6
	115.00	1	1.8	1.8	5.5
	116.00	2	3.6	3.6	9.1
	117.00	1	1.8	1.8	10.9
	118.00	3	5.5	5.5	16.4
	119.00	2	3.6	3.6	20.0
	120.00	3	5.5	5.5	25.5
	121.00	3	5.5	5.5	30.9
	122.00	2	3.6	3.6	34.5
	123.00	4	7.3	7.3	41.8
	124.00	5	9.1	9.1	50.9
	125.00	6	10.9	10.9	61.8
	126.00	2	3.6	3.6	65.5
	127.00	4	7.3	7.3	72.7
	128.00	3	5.5	5.5	78.2
	129.00	3	5.5	5.5	83.6
	130.00	2	3.6	3.6	87.3
	131.00	3	5.5	5.5	92.7
	132.00	2	3.6	3.6	96.4
	133.00	2	3.6	3.6	100.0
Total		55	100.0	100.0	



## ETOS KERJA (Y)

ETOS KERJA (Y)		Statistics			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	113 - 115	3	5.5	5.5	5.5
	116 - 118	6	10.9	10.9	16.4
	119 - 121	8	14.5	14.5	30.9
	122 - 124	11	20.0	20.0	50.9
	125 - 127	12	21.8	21.8	72.7
	128 - 130	8	14.5	14.5	87.3
	131 - 133	7	12.7	12.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

## Histogram





### Lampiran 5 :

Perhitungan tingkat pengetahuan dan pencapaian responden menurut Sujana (1983).

- a. Variabel Persepsi guru tentang kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ).

$$\Sigma \text{ skor} = 6020$$

$$\Sigma \text{ Responden} = 55$$

$$\Sigma \text{ Item} = 40$$

$$\text{Bobot nilai tertinggi per item} = 4$$

Rumus :

Tingkat pencapaian skor

$$= \frac{\Sigma \text{ skor}}{\Sigma \text{ responden} \times \Sigma \text{ Item} \times \Sigma \text{ bobot nilai tertinggi}} \times 100\%$$

$$= \frac{6020}{55 \times 40 \times 4} \times 100\% = \frac{6020}{8800} \times 100\% = 68\% \text{ (kat. cukup)}$$

- b. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ )

$$\Sigma \text{ skor} = 5747$$

$$\Sigma \text{ Responden} = 55$$

$$\Sigma \text{ Item} = 37$$

$$\text{Bobot nilai tertinggi per item} = 4$$

Rumus :

Tingkat pencapaian skor

$$= \frac{\Sigma \text{ skor}}{\Sigma \text{ responden} \times \Sigma \text{ Item} \times \Sigma \text{ bobot nilai tertinggi}} \times 100\%$$

$$= \frac{5747}{55 \times 37 \times 4} \times 100\% = \frac{5747}{8140} \times 100\% = 70,60\% \text{ (kategori cukup)}$$



## c. Variabel etos kerja guru (Y)

$$\Sigma \text{ skor} = 6364$$

$$\Sigma \text{ Responden} = 55$$

$$\Sigma \text{ Item} = 40$$

$$\text{Bobot nilai tertinggi per item} = 4$$

Rumus :

Tingkat pencapaian skor

$$= \frac{\Sigma \text{ skor}}{\Sigma \text{ responden} \times \Sigma \text{ Item} \times \Sigma \text{ bobot nilai tertinggi}} \times 100\%$$

$$= \frac{6364}{55 \times 40 \times 4} \times 100\% = \frac{6364}{8800} \times 100\% = 72,32\% \text{ (kategori cukup)}$$

## Klassifikasi

90 – 100 %	= kategori sangat baik
80 – 89 %	= kategori baik
65 – 79 %	= kategori cukup
55 – 64 %	= kategori kurang baik
0 – 54 %	= kategori gagal/tidak berhasil

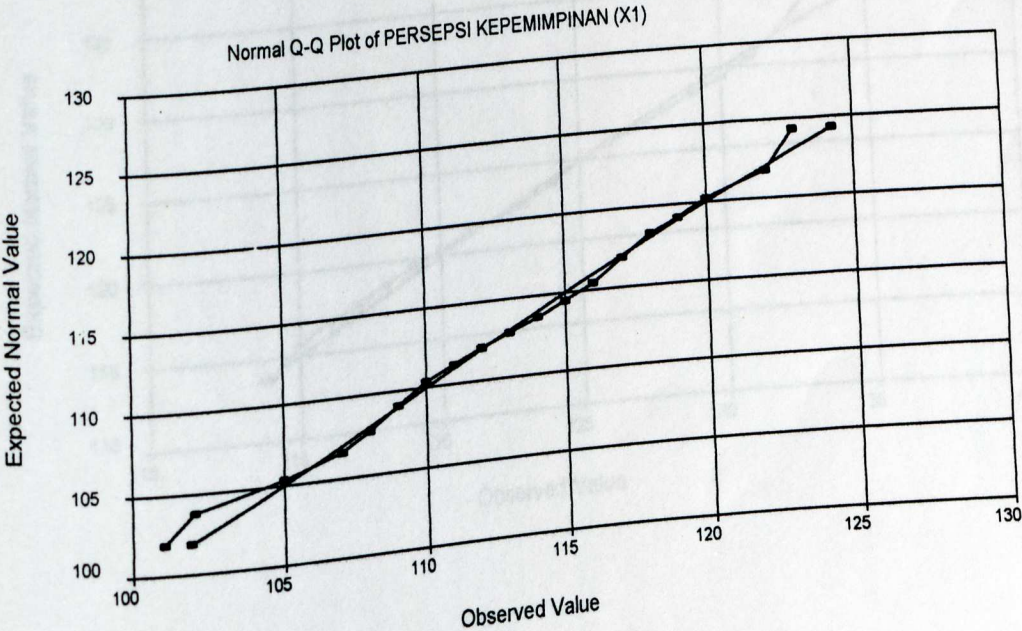


Lampiran 6 : Uji Normalitas

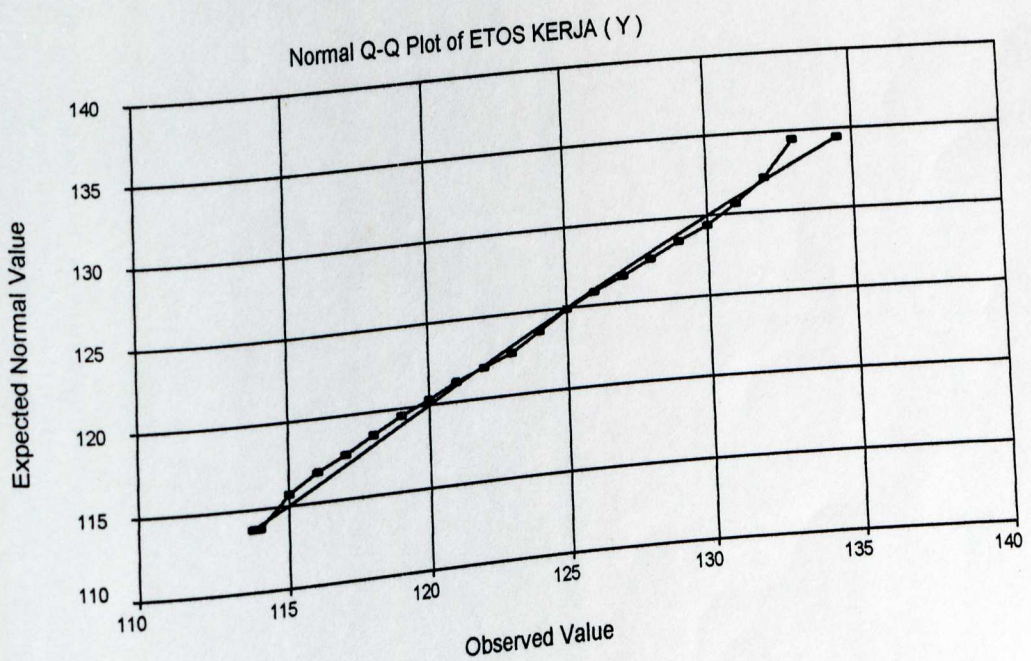
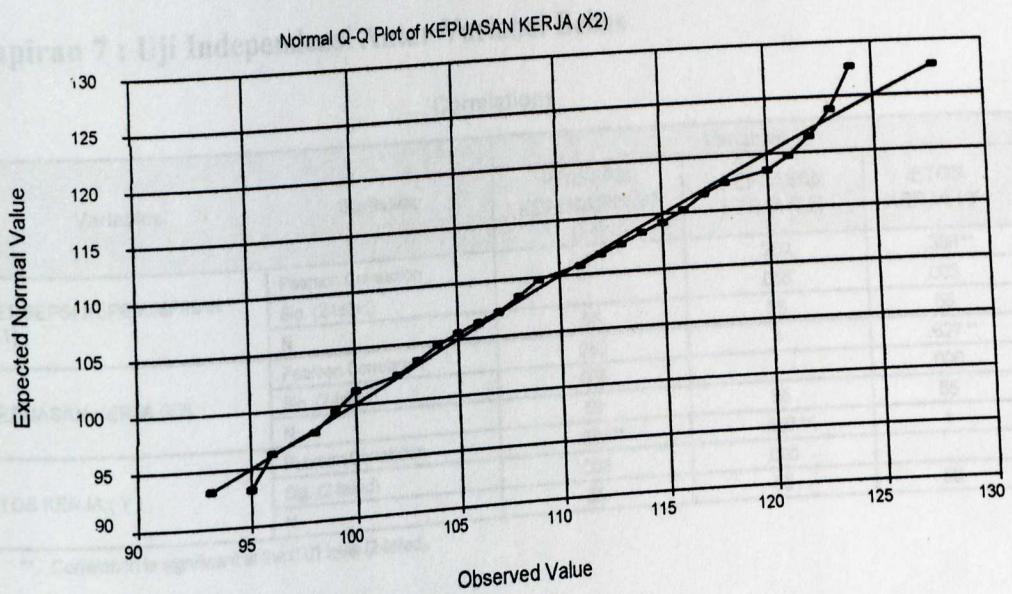
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Statistics			Variables		
			PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)	ETOS KERJA ( Y )
N			55	55	55
Normal Parameters			113.0909	110.4727	124.1273
a,b	Mean		4.92639	7.58130	5.06277
	Std. Deviation		.086	.068	.072
Most Extreme Differences	Absolute		.062	.068	.051
	Positive		-.086	-.059	-.072
	Negative				
Kolmogorov-Smirnov Z			.639	.504	.532
Asymp. Sig. (2-tailed)			.808	.962	.939

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.









Lampiran 7 : Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Correlations

Variables		Variables		
		PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	KEPUASAN KERJA (X2)	ETOS KERJA ( Y )
PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	Pearson Correlation	1	.260	.389**
	Sig. (2-tailed)	.	.055	.003
	N	55	55	55
		.260	1	.627**
KEPUASAN KERJA (X2)	Pearson Correlation	.055	.	.000
	Sig. (2-tailed)	.55	.55	.55
	N	55	55	55
		.389**	.627**	1
ETOS KERJA ( Y )	Pearson Correlation	.003	.000	.
	Sig. (2-tailed)	.55	.55	.55
	N			

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran 8 : Uji Linieritas

Etos Kerja ( Y ) \* Persepsi Kepemimpinan (X1)

ANOVA Table

Dependent Variable * Independent Variable		Source	Statistics				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ETOS KERJA ( Y ) * PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	Between Groups	(Combined)	712.509	18	39.584	2.122	.027
		Linearity	209.804	1	209.804	11.246	.002
		Deviation from Linearity	502.705	17	29.571	1.585	.121
	Within Groups		671.600	36	18.656		
	Total		1384.109	54			

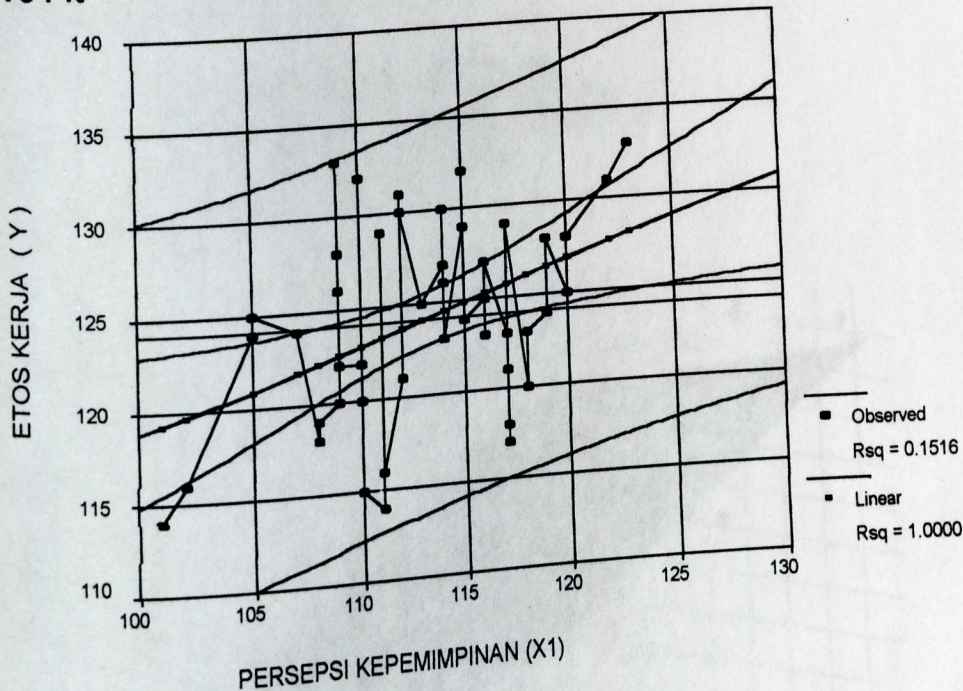
Etos Kerja ( Y ) \* Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA Table

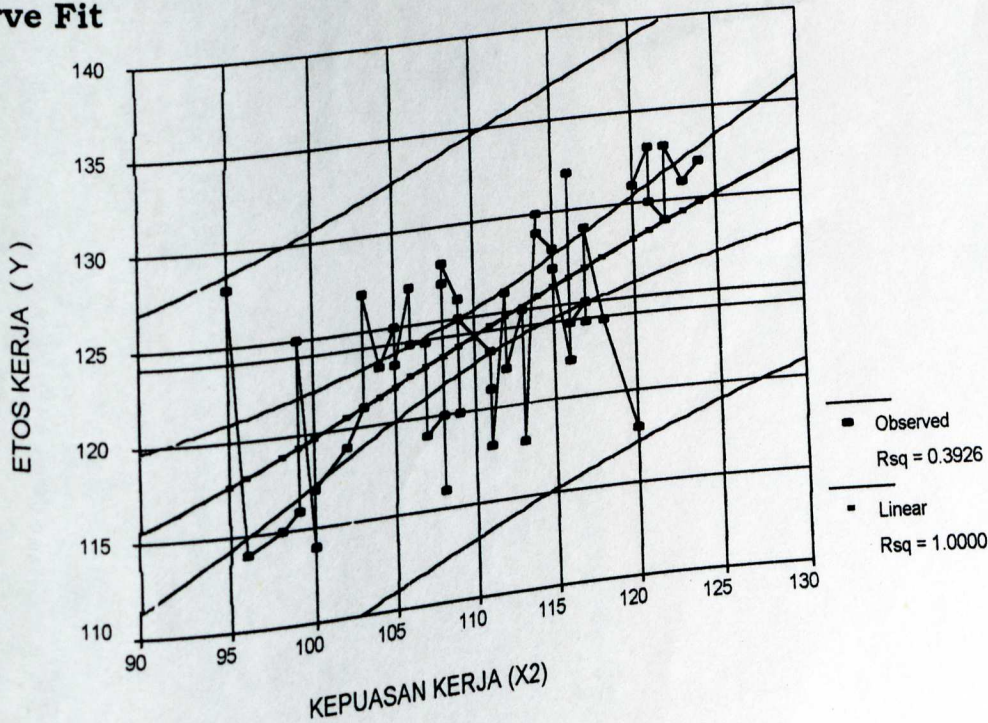
Dependent Variable * Independent Variable		Source	Statistics				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ETOS KERJA ( Y ) * KEPUASAN KERJA (X2)	Between Groups	(Combined)	949.309	25	37.972	2.533	.009
		Linearity	543.414	1	543.414	36.244	.000
		Deviation from Linearity	405.895	24	16.912	1.128	.375
	Within Groups		434.800	29	14.993		
	Total		1384.109	54			



Curve Fit



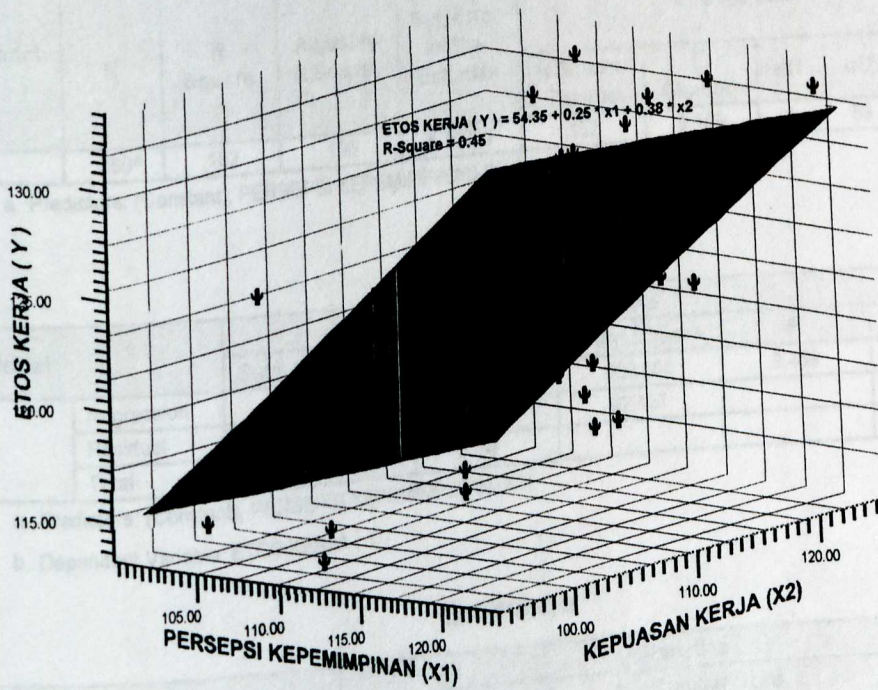
Curve Fit





## Interactive Graph

KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG  
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MADRASAH  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA  
GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI



SALMAN RASIDI  
PPs IAIN-SU



Lampiran 9 : Korelasi Sederhana

Model Summary

Model	Statistics					Change Statistics				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.389 <sup>a</sup>	.152	.136	4.70709		.152	9.469	1	53	.003

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.804	1	209.804	9.469	.003 <sup>a</sup>
	Residual	1174.305	53	22.157		
	Total	1384.109	54			

a. Predictors: (Constant), PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: ETOS KERJA ( Y )

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Variables	Statistics				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.878	14.718		5.359	.000
	PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	.400	.130	.389	3.077	.003

a. Dependent Variable: ETOS KERJA ( Y )



## Model Summary

Model	Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.627 <sup>a</sup>	.393	.381	3.98273	.393	34.258	1	53	.000

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2)

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Source	Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.414	1	543.414	34.258	.000 <sup>a</sup>
	Residual	840.695	53	15.862		
	Total	1384.109	54			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2)

b. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Variables	Statistics				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77.902	7.916		9.841	.000
	KEPUASAAN KERJA (X2)	.418	.071	.627	5.853	.000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)



Lampiran 10 : Korelasi Ganda

Model Summary

Model	Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.669 <sup>a</sup>	.448	.426	3.83466	.448	21.064	2	52	.000

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Source	Statistics				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.467	2	309.734	21.064	.000 <sup>a</sup>
	Residual	764.642	52	14.705		
	Total	1384.109	54			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X2), PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Variables	Statistics				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.346	12.860		4.226	.000
	PERSEPSI KEPEMIMPINAN (X1)	.249	.110	.243	2.274	.027
	KEPUASAN KERJA (X2)	.376	.071	.563	5.278	.000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)



## Lampiran 11 : Korelasi Partial

**PARTIAL CORRELATION COEFFICIENTS****Controlling for.. X2**

	Y	X1
Y	1.0000 ( 0) P= .	.3008 ( 52) P= .027
X1	.3008 ( 52) P= .027	1.0000 ( 0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)  
 " . " is printed if a coefficient cannot be computed

**Controlling for.. X1**

	Y	X2
Y	1.0000 ( 0) P= .	.5906 ( 52) P= .000
X2	.5906 ( 52) P= .000	1.0000 ( 0) P= .

(Coefficient / (D.F.) / 2-tailed Significance)  
 " . " is printed if a coefficient cannot be computed



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. IDENTITAS

1. NAMA :
2. NIM :
3. Tempat Tgl.Lahir :
4. Pekerjaan :
5. Alamat :

### II. PENDIDIKAN :

1. SD SWASTA PERG. SEDERHANA TEBING TINGGI TAHUN 1978
2. SMP SWASTA PERG. NAS. Ir. H. JUANDA TEBING TINGGI TAHUN 1980
3. PESANTREN PERTANIAN DARUL FALLAH BOGOR TAHUN 1984
4. MADRASAH ALIYAH AL MASRURYAH AL ITTIHADYAH MEDAN TAHUN 1989
5. SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM AL HIKMAH MEDAN TAHUN 1999
6. PASCASARJANA IAIN SUMATERA UTARA MEDAN TAHUN 2005

### III. PENGALAMAN :

- |               |  |
|---------------|--|
| 1. TAHUN 1985 | : Membuka Usaha Ternak Ayam Potong di Semarang                                     |
| 2. TAHUN 1986 | : Menjadi Tenaga Pendidik (Guru/Cekgu) s/d Sekarang di Perguruan RIS Tebing Tinggi |
| 3. TAHUN 1987 | : Ketua Remaja Mesjid Al Hidayah Tebing Tinggi                                     |
| 4. TAHUN 1989 | : Kepala Lingkungan VI Kel. Mandailing Tebing Tinggi                               |
| 5. TAHUN 1995 | : Menikah Dengan Boro Hasibuan   |
| 6. TAHUN 2000 | : Menjadi Dosen STAI Al Hikmah Medan   |
| 7. TAHUN 2002 | : Anggota Dewan Pendidikan Kota Tebing Tinggi                                      |
| 8. TAHUN 2003 | : Pengurus PGRI Kota Tebing Tinggi   |





# DEPARTEMEN AGAMA

MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA TEBINGTINGGI  
JLN. KUTILANG Gg. NASEN KEL. BULIAN KEC. RAMBUTAN  
KOTA TEBINGTINGGI Kode Pos. (20612) Telp.

No : M/15.02/TT/II/2005  
Lamp : -  
Hal : Penelitian

Tebing Tinggi : 12 Februari 2005

Kepada Yth :

Direktur Program Pasca Sarjana  
IAIN Sumatera Utara  
Di

M E D A N

Assalamu'alaikum wr.....wb.....

1. Dengan Hormat, tindak lanjut surat nomor : IN.14/PS/KM.7/111/2005 tanggal 29 Januari 2005
2. Selanjutnya bahwa : Nama : SALMAN RASIDI  
N I M : 03 PEKI 682  
Program Study : Pengkajian Islam

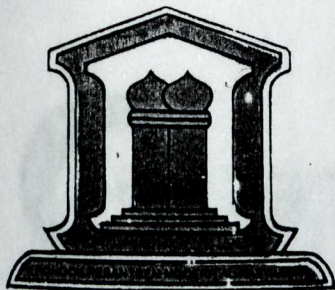
Benar telah melakukan Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Tebing Tinggi sejak tanggal 11 Februari 2005. Dengan judul **KONTRIBUSI PERSEPSI GURU** tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Guru – Guru MTs sekota Tebing Tinggi.

3. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.



Wassalam  
KEPALA  
Dra. YULIANA DALIMUNTJE  
Nip. 150 268 730





معهد التربية الإسلامية الحديثة الهاشمية

PONDOK PESANTREN MODERN AL HASYIMIYAH

Jln Danau Singkarak Kel.Pabatu Kec.Padang Hulu

Tebing Tinggi Sumatera Utara 20623

☎ (0621) 24409 - 23499

E-mail : al\_hasyimiyah@mail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : / PPM - AL - H / II / 2005

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Drs. ARSYAD SIREGAR**

NIP : **150307688**

Jabatan : **Kepala Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Modern  
Al-Hasyimiyah Tebing Tinggi - Sumatera Utara**

Menerangkan bahwa :

Nama : **SALMAN RASIDI**

NIM : **03 PEKI 682**

Prog. Studi : **Pengkajian Islam**

Benar nama tersebut diatas telah melakukan penelitian guna memperoleh data untuk penyusunan tesis S2 dengan judul "**KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS GURU - GURU Mts. SE - KOTA TEBING TINGGI**", yang dilaksanakan Pada :

Hari : **Senin,**

Tanggal : **14 Februari 2005**

Demikianlah surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tebing Tinggi, 15 Februari 2005

Kelapa

Pondok Pesantren Modern Al-  
Hasyimiyah Tebing Tinggi



**Drs. ARSYAD SIREGAR**

Nip : **150307688**





MADRASAH TSANAWIYAH

**Al Jamiyatul Washliyah 54**

KOTA TEBING TINGGI ( 20633 )

SEKRETARIAT : JALAN 13 DESEMBER No. 3 TELP. 23218

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 870 /105.14/MTs-AW/F/2005

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Drs. MHD. HUSEIN.

Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah 54  
Tebing Tinggi.

Menerangkan bahwa :

N a m a : SALMAN RASIDI.

N I M : 03 PEKI 682.

Prog. Studi : Pengkajian Islam.

Benar nama tersebut di atas telah melakukan penelitian guna memperoleh data untuk penyusunan tesis S2 dengan judul "KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI", yang dilaksanakan pada:

H a r i : Senin

Tanggal : 7 Pebruari 2005.

Demikianlah surat ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tebing Tinggi, 8 Pebruari 2005.

Kepala MTs,  
Al Washliyah 54 Tebing Tinggi,

**Drs. MHD. HUSEIN.**





YAYASAN PERGURUAN TAMAN ISLAM

مدرسة روضة الإسلامية

**MADRASAH RAUDHATUL - ISLAMIYAH (RIS)**

TINGKAT : IBTIDAIYAH - TSANAWIYAH - ALIYAH / STAI (S.1) - STIE (S.1)

STATUS DIAKUI NOMOR : B/WB/KP.08.8/17/MTS/214/1998

Jalan Rao No. 8 Tel. (0621) 325710 - 24035 Kel. Mandailing - T. Tinggi (20626)

No : 410/216 / TT/II/ 2005

Tebing Tinggi : 07 Februari 2005

Lamp :

Hal : Penelitian

Kepada Yth :

Direktur Program Pasca Sarjana  
IAIN Sumatera Utara  
Di

**M E D A N**

Assalamu'alaikum wr.....wb.....

1. Dengan Hormat, tindak lanjut surat nomor : IN.14/PS/KM.7/111/2005 tanggal 29 Januari 2005
2. Selanjutnya bahwa : Nama : **SALMAN RASIDI**  
N I M : **03 PEKI 682**  
Program Study : **Pengkajian Islam**

Berhar telah melakukan Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Raudhatul Islamiyah ( RIS ) jalan Rao No 8 Tebing Tinggi sejak tanggal 05 Februari 2005. Dengan judul **KONTRIBUSI PERSEPSI GURU** tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Guru – Guru MTs sekota Tebing Tinggi.

3. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

AN KEPALA

K T U



Siti Ramliyah nst S.Sos



# MADRASAH TSANAWIYAH BABUL IRSYAD

Jln Letda Sujono Kel. Bulian Kec. Rambutan Tebing Tinggi

No : 114/MK.3/ TT/II/ 2005  
Lamp : -  
Hal : Penelitian

Tebing Tinggi : 07 Februari 2005

Kepada Yth :

Direktur Program Pasca Sarjana  
IAIN Sumatera Utara  
Di

M E D A N

Assalamu'alaikum wr.....wb.....

1. Dengan Hormat, tindak lanjut surat nomor : IN.14/PS/KM.7/111/2005 tanggal 29 Januari 2005
2. Selanjutnya bahwa : 

N a m a	: SALMAN RASIDI
N I M	: 03 PEKI 682
Program Study	: Pengkajian Islam

Benar telah melakukan Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Babul Irsyad jln letda Sujono kel .bulian kec. Rambutan Tebing Tinggi sejak tanggal 06 Februari 2005. Dengan judul *KONTRIBUSI PERSEPSI GURU* tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Guru – Guru MTs sekota Tebing Tinggi.

3. Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalam



Drs. H.M. GAZALI SARAGIH



**" YAYASAN PERGURUAN ISLAM PERCONTOHAN "**  
**MADRASAH TSANAWIYAH " PERCONTOHAN "**

Jlra. T. Imam Bonjol No. 16A Kel. Tambangan, Tebing Tinggi (20631)  
TEBING TINGGI DELI

TELP. (0621) 23981,-

Status : DIAKUI.

**= SURAT KETERANGAN. =**

Nomor: 03/MTs/YPIP/TT/2005.-

= Kepala Madrasah TSANAWIYAH "Percontohan" Tebingtinggi, di  
Tebingtinggi Deli, berdasarkan Surat Direktur Program Pas-  
casarjana IAIN Sumatera Utara Medan, Tgl. 29 Januari 2005-  
Nomor: IN.14/PS/KM.7/111/2005 Perihal: Mohon I zin Meneliti  
A.n. SALMAN RASIDI, dengan ini menerangkan bahwa :-

= N a m a : SALMAN RASIDI.-  
= N I M : 03 PEKI 682 .  
= Program Studi : Pengkajian Islam.-

Telah melaksanakan Penelitian dan Pengambilan Data-data -  
pada Madrasah TSANAWIYAH "Percontohan" Tebingtinggi, dalam-  
rangka Penyusunan Tesis S2 , dengan Judul:-

" KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN-  
KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP -  
ETOS KERJA GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBINGTINGGI "

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini di perbuat dengan  
sebenarnya untuk dimaklumi, dan dapat dipergunakan sebagai  
mana mestinya.-

= Dikeluarkan di : TEBING TINGGI,  
= Pada Tanggal : 12 FEBRUARI 2005.



KEPALA MADRASAH,

Y A M S U D D I N . =

NIP. 150 271 664 .-





DEPARTEMEN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Pembangunan Komplek Pondok Surya Helvetia Timur  
Telp. 061 - 8465290 Fax. 8474458 Medan 20124, E-mail : ppsiaain@indosat.net.id

Nomor : IN.14/PS/KM.7/111/2005  
Lamp : 1 (satu) ex. proposal  
Hal : **Mohon Izin Meneliti**  
**An. Salman Rasidi**

Medan, 29 Januari 2005

Kepada

- Yth. 1. Kepala MTs. Negeri T. Tinggi  
2. Kepala MTs. Ponpes. Al-Hasyimiyah  
3. Kepala MTs. Ponpes. Al-Washliyah  
13 Desember

di

**T e m p a t**

**Assalamu'alaikum wr. wb.**

Dengan hormat kami sampaikan bahwa :

N a m a : Salman Rasidi  
N i m : 03 PEKI 682  
Prog. Studi : Pengkajian Islam

benar mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara dan akan melakukan penelitian guna memperoleh data untuk penyusunan tesis S2 dengan judul **"KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI"**.

Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaannya memberikan kepada mahasiswa tersebut informasi/data yang diperlukan guna penyelesaian tesis saudara dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

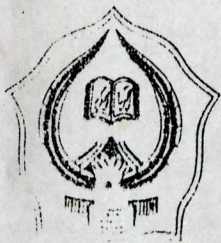
Wassalam

Direktur,



**Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, MA.**  
NIP. 150 216 584





DEPARTEMEN AGAMA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
**PROGRAM PASCASARJANA**

Jl. Pembangunan Komplek Pondok Surya Helvetia Timur  
Telp. 061 - 8465290 Fax. 8474458 Medan 20124, E-mail : ppsiam@indosat.net.id

Nomor : IN.14/PS/KM.7/111/2005

Medan, 29 Januari 2005

Lamp : 1 (satu) ex. proposal

Hal : **Mohon Izin Meneliti**  
**An. Salman Rasidi**

Kepada

- Yth. 1. Kepala MTs. Rls T. Tinggi  
2. Kepala MTs. Babul Irsyad  
3. Kepala MTs. Percontohan

di

T e m p a t

**Assalamu'alaikum wr. wb.**

Dengan hormat kami sampaikan bahwa :

N a m a : Salman Rasidi

N i m : 03 PEKI 682

Prog. Studi : Pengkajian Islam

benar mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara dan akan melakukan penelitian guna memperoleh data untuk penyusunan tesis S2 dengan judul **"KONTRIBUSI PERSEPSI GURU TENTANG KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU-GURU MTs SE-KOTA TEBING TINGGI"**.

Sehubungan dengan itu kami mohon kesediaannya memberikan kepada mahasiswa tersebut informasi/data yang diperlukan guna penyelesaian tesis saudara dimaksud.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalam

Direktur,



**Prof. Dr. H. Hasyimsyah Nasution, MA.**  
NIP. 150 216 584